

Møteinnkalling

Utvalg: Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg
Møtested: Kommunehuset Buholmråsa
Møtedato: 11.10.2017
Tid: 09:00

Forfall meldes via Osen kommunes hjemmeside, www.osen.kommune.no, eller til postmottak@osen.kommune.no. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Møteinnkalling finnes i sin helhet på Osen kommunes hjemmeside, www.osen.kommune.no – politikk – politiske møter – Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg.

Papirutgave av møteinnkalling kan fås ved henvendelse til sentralbordet.

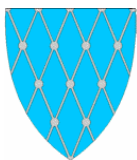
Innkalling er sendt til:		
Navn	Funksjon	Representerer
Svein Stjern	Medlem	OS-KRF/V
Kristian Momyr	Nestleder	OS-UAV
Håvard Strand	Medlem	OS-KRF/V
Oddbjørn Ovesen	Medlem	OS-AP
Egil Arve Johannessen	Leder	OS-AP
Hege Green Strøm	Medlem	OS-AP

Saksnr	Sakstittel	Lukket
	Politiske saker:	
PS 19/17	Tilstandsrapport 2017 - Fosen barneverntjeneste	
PS 20/17	Revidering av barnehagevedtekter Osen kommune - utsatt sak	
PS 21/17	Revidering av SFO- vedtekter Osen kommune, utsatt sak	
PS 22/17	Status og behov innenfor oppvekstsektoren	
PS 23/17	Status og behov Helse og Omsorg, med særlig vekt på Pleie og Omsorg	
	Drøftingssaker:	
DR 1/17	Arbeid med skoleeieranalysen 2017	
	Orienteringssaker:	
	Orientering fra Fosen barneverntjeneste v/Therese Guddingsmo kl. 09.00.	

Møtet avsluttes med befaring på Havgløtt barnehage.

Steinsdalen 04.10.2017

Egil Arve Johannessen / sign.
Leder

**SAKSFRAMLEGG**

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
19/17	Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg	11.10.2017

Saksbehandler: Sigrid T. Angen

TILSTANDSRAPPORT 2017 - FOSEN BARNEVERNTJENESTE

Vedlegg

1 TILSTANDSRAPPORT FOSEN BARNEVERNTJENESTE 2017

Sakens bakgrunn og innhold:

Tilstandsrapport for Fosen barneverntjeneste ble lagt fram for kommunestyret som referatsak i møte 22. september 2017. Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg ønsket å få tilstandsrapporten som politisk sak på neste møte.

I tillegg til den skriftlige tilstandsrapporten vil leder for Fosen barneverntjeneste holde en muntlig orientering om tjenesten på møtet.

Tilstandsrapporten er en felles rapport for hele barneverntjenesten, med en del kommunespesifikke opplysninger om status i hver kommune. Denne rapporteringen er et resultat av arbeid med internkontroll for barnevernstjenesten som ble gjennomført i 2016, og dette er første gang at det legges fram en slik halvårsrapport. Barneverntjenesten ønsker tilbakemelding på om dette er en hensiktsmessig måte å rapportere på, samt tidspunkt for rapportering i forhold til kommunale budsjettprosesser.

Rapporten beskriver status for tjenesten når det gjelder bemanning, sykefravær, tjenesteyting (meldinger, tiltak, fristbrudd mv.), økonomi, utvikling i forhold til Kommunebarometeret, og utfordringsbildet framover.

Vurdering:

Tilstandsrapport for Fosen barneverntjeneste 2017 gir et godt bilde av tjenesten og status i de ulike kommunene, og omhandler de områdene det er viktig å få oversikt over. Tilstandsrapporten har også en del grep for å møte de utfordringene tjenesten står overfor.

Slik budsjettprosessen i Osen kommune er lagt opp per i dag er det tidsnok at halvårsrapporteringen kommer i august.

Fosen barneverntjeneste ønsker en diskusjon med kommunene om ytterligere samlokalisering av tjenesten, og viser til at tjenesten per i dag blir for spredt og fagmiljøene for små. Det vises også til sikkerhetsspørsmål som begrunnelse for mer samlokalisering.

For Osen kommune vurderes det som svært verdifullt at tjenesten er til stede i kommunen. Per i dag har de øvrige kommunale tjenestene et meget godt samarbeid med saksbehandler som har tjenestested i Osen en dag per uke. Det vurderes som særdeles gunstig at barneverntjenesten er representert i blant annet familieteam, og ellers kan ha en kommunikasjon om samarbeid og samhandling med de øvrige kommunale tjenestene. En dag per uke bør være et absolutt minimum.

Fosen barneverntjeneste vil iverksette prosjekt «Forebyggende arbeid i barneverntjenesten», noe som vurderes som svært positivt. For å forhindre mer alvorlige saker må det forebyggende arbeidet prioriteres.

Det vises i rapporten til at tiltak framover er å bygge en tjeneste med stor grad av forebyggende fokus i samarbeid med Fosen-kommunene, og at man da vil unngå å komme for seint inn, hindre skjevutvikling, hjelpe barna der de bor, og unngå dyre eksterne tiltak. For å få til dette er man avhengig av tett samarbeid med kommunene. Det er vanskelig å se at en større satsing på forebygging og tidlig innsats kan gjennomføres uten en tilstedeværelse i kommunene, minimum som i dag.

Status for budsjett på barnevernets område i Osen i 2017 er per i dag et relativt stort mindreforbruk når det gjelder barnevernstjenester i familien. Det bør være et mål å få til både mer forebygging generelt sett, og en styrking av tiltak i familien, jf. ovennevnte satsinger.

Fosen barneverntjeneste har flere ganger uttrykt et ønske om en styrking av kompetanse lokalt når det gjelder forebyggende tiltak, for eksempel i form av hjem-konsulenter, familieveiledere eller liknende. Per i dag benyttes slik kompetanse fra Åfjord. Flere andre kommuner har for eksempel familieveiledere ansatt som en del av de kommunale tjenestene. Hvis kompetansen finnes lokalt vil det være lettere for Fosen barneverntjeneste å sette i gang tiltak i familien i Osen.

Ett tiltak som kan gjennomføres i kommunal regi er å oppfordre ansatte til å videreutdanne seg/ta kurs i denne tematikken, og gi økonomisk støtte til slik kompetanseheving, slik at Fosen barneverntjeneste kan kjøpe denne kompetansen ved behov.

Sektorleders innstilling:

Hovedutvalg for Utdanning, Kultur og Omsorg tar «Tilstandsrapport 2017 Fosen barneverntjeneste» til orientering.

Tilstandsrapporten vurderes å gi et dekkende bilde av barneverntjenesten. Utvalget har ingen innvendinger til tidspunkt rapporten presenteres på.

Det er ønskelig å opprettholde en tilstedeværelse i kommunen fra barneverntjenesten minimum som i dag.

Utvalget støtter en satsing på det forebyggende arbeidet framover, og ber om en særskilt rapportering på framdriften av dette prosjektet og hvilke konkrete forebyggende tiltak som gjennomføres. Rapporteringen kan gjennomføres i de ordinære rapporteringspunktene.

Midler til kompetanseheving for å styrke forebyggende tiltak i familien bør prioriteres.

TILSTANDSRAPPORT 2017

FOSEN BARNEVERNTJENESTE

INTERKOMMUNAL BARNEVERNTJENESTE FOR

OSEN, ROAN, ÅFJORD, BJUGN, ØRLAND, LEKSVIK OG RISSA

INNHold

1. Innledning
2. Organisering
3. Bemanning og arbeidsmiljø
4. Tjenesteyting og brukervedvirkning
 - 4.1 Faglig status
 - 4.1 Kompetanse
5. Økonomi
6. Kommunebarometer
7. Kommunesammenslåing
8. Utfordringsbilde

1. Innledning

Det er første gang Fosen barneverntjeneste skriver tilstandsrapport, jfr kommunenes bestiller brev er dette ønskelig. Hva rapporten skal inneholde og på hvilken måte den er skrevet på, ønskes det derfor en tilbakemelding fra rådmennene og politikerne på.

Fosen barneverntjeneste har funnet det hensiktsmessig å ferdigstille rapporten etter første halvårsrapportering 31.06.2017. Vi ser at det hadde vært mer hensiktsmessig å ferdigstille den til kommunene ila mai med tanke på neste års budsjett og evt politiske behandlinger. Dette ønskes det også en tilbakemelding på.

Tiltak fremover med utgangspunkt i dagens status vil bli oppsummert under hvert punkt.

Innholdet i rapporten er hentet i fra tjenestens halvårsrapportering, tertialrapportering, kommunebarometeret, interne dokumenter og Prop.73L (2016/2017) «Barnevernreformen, bedre hjelp der barna bor». Deler av rapporten er skrevet i samarbeid med Mari Kilen, merkantil og økonomiansvarlig i Fosen barneverntjeneste.

2. Organisering

Fra generalistmodell med fagleder til teammodell med teamleder

Ved oppstart av Fosen barneverntjeneste i 2012, ble det brukt lite tid på hvordan tjenesten best kunne organiseres. Etter 2 års drift var de fleste rutiner og strukturer skriftliggjort og på plass, dette ut i fra en modell hvor alle jobbet med alle typer av saker, dvs generalistmodellen. Fosen barneverntjeneste var på dette tidspunktet inndelt i tre områder etter geografi, med hver sin fagleder.

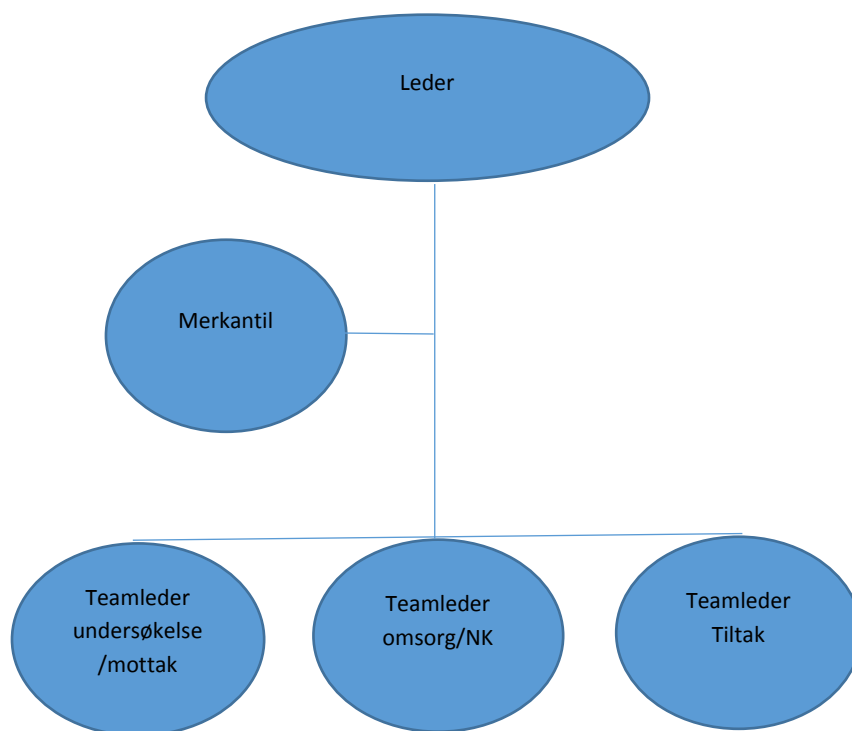
Oppgaver som man etter hvert la til noen få ansatte, var tilsynsførerordningen og mottaksoppgavene. Denne endringen ble opplevd positiv for brukere, samarbeidspartnere og Fosen barneverntjeneste sine ansatte. I perioden etter disse oppstartsårene ble det stilt spørsmål internt om den daværende organiseringen var den mest hensiktsmessige for våre brukere, samarbeidspartnere og Fosen barneverntjeneste. Dette bla på bakgrunn av:

- Tilsyn fra Arbeidstilsynet, Fosen revisjon og Fylkesmannen, avvik i fht frister, tilsynsfører ordningen og generell saksbehandling,
- Tilbakemeldinger internt hvor det ble stilt spørsmål til daværende organisering,
- Evalueringen av alle interkommunale barneverntjenesten i Sør –Trøndelag,
- Innhenting av erfaring fra andre kommuner,
- Sentrale føringer med økt kommunalt ansvar og nedbygging av Bufetat,
- Utfordring med rekruttering av fagleder.

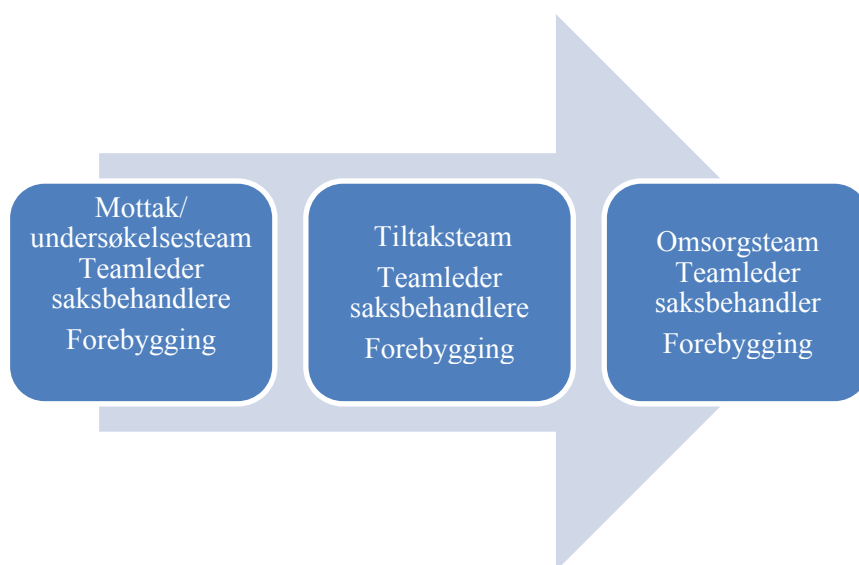
Evalueringsprosessen startet høsten 2015, med sterk involvering av personal avdelingen i Rissa kommune. Suksessfaktorer og risikofaktorer ble kartlagt og ulike modeller for organisering ble lagt frem i perioden frem til mai 2016. Ivaretagelse av de ansatte har i perioden vært viktig, der det bl.a har vært månedlige samarbeidsmøter med verneombud.



Målsetting med ny struktur/organisering var økt kvalitet i tjenesten med fokus på faglig utvikling, mulighet for spisskompetanse, og kvalitetssikring jfr. barnevernlovens krav. Andre mål var kulturbygging, samt å jobbe mest mulig likt i de ulike kommunene på Fosen. Ny organisering ble som vist i figuren nedenfor:



Modell som viser viktigheten av overganger mellom teamene og at de ulike teamene henger sammen. Felles for alle teamene er det forebyggende arbeidet:





Ordningen ble sammen med ansatte i Fosen barneverntjeneste evaluert i juni 2017. Konklusjonene på evalueringen var:

- Endring av organisering oppleves positiv og fremtidsrettet i forhold til sentrale føringer og krav om endring, utvikling og økt kompetanse. Dette gjelder både for den ansatte personlig og for tjenesten som helhet.
- Vi skal videreutvikle organiseringen slik den er pr i dag, redusere ulemper og styrke fordeler.
- Endringer tar tid, og vi ønsker bedre erfaringsgrunnlag før vi foretar nye større justeringer.

3. Bemanning og arbeidsmiljø

Bemanning Fosen barneverntjeneste:

	Antall ansatte	Antall årsverk	Antall stillinger tildelt fra Fylkesmannen
2012	25	22,7	3,9
2017	29	25,6 0,5% prosjekt	6,8 faste stillinger I tillegg er det 0.5% prosjektstilling i 1 år.

100% stilling leder og 150% stilling merkantil er medregnet i oversikten. 300% stilling tilhører 3 teamledere.

Det har i 2016 og 2017 vært månedlige samarbeidsmøter med verneombud med tanke på arbeidsmiljøet og i fht omorganiseringen. Det er gjennomført medarbeidersamtaler og vernerunder.

To nye teamledere ble ansatt våren 2017. 3 ansatte er pr d.d i permisjon.

Pr 1 kvartal hadde ansatte til gode 700 timer avspasering og det var blitt utbetalt 83.000 kr i overtidbetaling. Det ble i 1. tertial rapport belyst at tjenesten mangler 2 årsverk for å kunne utføre en forsvarlig jobb. Leder er bekymret for ansattes arbeidshverdag med tanke på arbeidsmengde og jobben de står i. Det er ansatte i tjenesten som pr i dag opplever arbeidshverdagen for krevende til å kunne stå i jobben hva gjelder faglig innhold, krav og saksmengde. Generelt i barnevernet i Norge er det mye turnover, noe vi dessverre også ser i Fosen bv.tj. En håper at økt veiledning til ansatte og veilederutdanning til teamlederne høsten 2017 kan være med å motvirke dette.

I forhold til fremtidige behov, vil barneverntjenesten ha behov for rene tiltakspersoner ansatt i Fosen bv.tj. Dette i fht tiltak i hjemmet, samt i fht veiledning av fosterforeldre. Spisskompetanse vil kreves og det er ønskelig at kompetansen finnes i egen tjeneste.

Sykefraværet er ved 1. tertial 2017 på 9,9 %.

2013	2014	2015	2016	2017
14.7 %	14.36 %	11.39 %	8.13 %	9.9 %

- Tallet for 2017 er fra mai. Fosen barneverntjeneste har ingen langtidssykmeldte pr 08.07.17.





- Fosen barneverntjeneste har hatt et høyt sykefravær de første årene etter etableringen. Dette selv om det har vært svært få langtidssykemeldinger som har vært begrunnet i arbeidsmiljø. På grunn av sykefraværet ble det satt i gang et arbeidsmiljøprosjekt i regi av personal i Rissa kommune høsten 2015.

Trusler og netthets er en stor tilleggsbelastning for ansatte. Det er i få saker dette skjer, men når det skjer er det svært uheldig.

Det er kun 1 barnevernkontor på Fosen hvor utenforstående ikke kan gå direkte inn til saksbehandler. Sikkerhet har vært et viktig tema og det er behov for en gjennomgang av dette med alle Fosen kommunene.

Tiltak fremover:

- ➔ medarbeiderundersøkelse gjennomføres
- ➔ veiledning iverksettes
- ➔ hindre nye sykefravær, viktig med stabil arbeidsstab
- ➔ fokus på tiltak: sikkerhet til ansatte
- ➔ få ned overtid og arbeid ut over ordinær arbeidstid
- ➔ veilederutdanning til teamledere for å motvirke turnover
- ➔ revidering av arbeidsavtale for å sikre ansattes rettigheter med tanke på overtid og arbeidsmengde
- ➔ behov for økt antall stillinger for å håndtere saksmengde på en forsvarlig måte.

4. Tjenesteyting og brukermedvirkning

4.1 Faglig status: Status pr 30.06.2017 ved Fylkesmannens halvårsrapportering. Generelt for flere stadier i en barnevernssak er økt brukt av Familieråd, dvs mobilisering av familiens nettverk.

- Ingen frist overskridelser på gjennomgåtte **meldinger** innen 1 uke.

De fleste antall nye meldinger kom i slutten av mai og juni 2017. Dette er svært utfordrende med tanke på at få meldinger henlegges og i fht påfølgende 2 mnd med færre ressurser på jobb pga ferieavvikling. Utfordringen blir å holde frister på undersøkelser. Det er ingen innleie pga ferieavvikling.

Stor økning av nye meldinger i Roan, økning også i Ørland, Rissa og Leksvik.

	Osen	Roan	Åfjord	Bjugn	Ørland	Rissa	Leksvik	SUM
Nye meldinger 1. halvår 2017	4	15	14	16	35	42	26	152
1. halvår 2016	3	6	20	20	23	30	10	112
Frist overskridelse på 1 uke	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Henlagte meldinger	2	2	2	1	4	10	2	23





- Det er overskridelser i fht **undersøkelsessaker** i alle kommunene unntatt Bjugn det første halve året 2017. Til sammen 18 saker er gått over fristen, noe som er langt over det målet tjenesten har. Størst bekymring er det i fht antall saker som går over 6 mnd undersøkelse. I 7 av disse sakene venter man på ekstern sakkyndig utredning eller det er snakk om saker som er blitt anmeldt og hvor man ikke ønsker å konkludere før saken er ferdig etterforsket av politiet. Fylkesmannen har bedt om tilbakemelding om hvilke tiltak Fosen bv.tj setter i verk for å lukke disse avvikene, spesielt overskridelsene på over 6 mnd. Denne tilbakemeldingen er pr d.d gitt.
 - Leksvik har det siste ½ året hatt flere alvorlige og komplekse saker
 - I en liten kommune som Osen skal det lite til før at % overskridelsen blir stor.
 - En økning av antall meldinger de siste månedene gir bekymring i fht om tjenesten klarer å yte forsvarlige undersøkelser innen 3 måneder i 3. kvartal 2017. Det er fokus på utfordringen og jobbes for å motvirke at dette skal skje.

	Osen	Roan	Åfjord	Bjugn	Ørland	Rissa	Leksvik	SUM/SNITT
Antall avslutta undersøkelser siste ½ år	5	12	9	6	36	24	20	112
Frist overskridelser på undersøkelse	20%	8.3%	8.3%	0%	5.5%	20.8%	40%	14.7%
Sum antall saker i antall	1	1	1	0	2	5	8	18
Herav over 6 mnd	1	0	1	0	2	3	2	9

- Fosen bv.tj har hatt fokus på å få på plass tiltaksplaner i saker med **tiltak** og evaluering av tiltakene jfr lovens krav, dette gjennom målbevisst jobbing med internkontroll. Jobben har ført frem, selv om det fortsatt er noen få saker som ikke fyller lovkravet. Pr 31.12. 16 var det til sammenligning 30 barn som ikke hadde tiltaksplan og 42 barn som ikke hadde fått sin tiltaksplan evaluert.

	Osen	Roan	Åfjord	Bjugn	Ørland	Rissa	Leksvik	SUM
Antall saker på hjelpe tiltak	6	8	16	37	54	43	49	213
Herav som ikke har tiltaksplan	0	0	0	3	0	3	0	6
Mangler evaluering av tiltaksplan	0	0	1	1	3	3	6	14

- Fosen bv.tj har oppfølging og kontroll ansvar for i alt 72 egne **fosterbarn og barn som bor på institusjon**. Av disse er det 5 tilfeller der lovens krav om besøk det siste året ikke er oppfylt. I tillegg har tjenester ansvaret for oppfølging av barn på ettervern som er i ulike tiltak. Årsak til avviket er tjenestens kapasitet. Internkontroll i fht fosterhjemsoppfølging har ført til svært god kontroll på det arbeidet som gjennomføres. Alle barna har egen omsorgsplan. Det er pr d.d behov for økt kompetanse og veiledning til fosterhjem som har barn med store omsorgsbehov boende hos seg. Kompetansen er sterkt ønsket i egen tjeneste slik at vi slipper



å innhente/kjøpe slike tjenester eksternt i den graden vi gjør i dag. Stipulert kostnad på innleie av slik veiledning i 2017 er på 150.000 kr.

- Antall **plasseringer** det siste halve året som er blitt gjennomført har vært 2 på atferd og 2 på omsorg.

	Osen	Roan	Åfjord	Bjugn	Ørland	Rissa	Leksvik	SUM
Barn under omsorg	3	4	2	13	16	10	5	53
Med omsorgsplan	3	4	2	13	16	10	5	53
Herav i fosterhjem	3	4	2	12	16	10	5	52
Herav i institusjon	0	0	0	1	0	0	0	1
Frivillig plassert i fosterhjem	0	1	0	4	3	5	6	19
Institusjonsbarn på atferd	0	0	1	0	0	1	0	2
Totalt antall barn kommunene har oppfølging og kontrollansvar for	3	5	2	16	19	16	11	72
Krav om besøk/oppfølging oppfylt	3	3	1	16	18	15	11	67

- Fosen bv.tj har pr d.d **tilsynsansvaret** for 90 fosterbarn boende på Fosen. Fosen barneverntjeneste har ansvar for å ansette tilsynsperson for disse fosterbarna og denne personen skal gjennomføre minimum 4 besøk pr år. Tidligere avvik på området førte til et eget prosjekt for å få lukket avviket. Dette innebar bla å prioritere 100% ressurs på området, internkontroll og rutinearbeid. Alle fosterbarna har fått tildelt tilsynsperson. Satsingen har ført frem, selv om tjenesten ennå har noe å gå på da fortsatt 18 barn ikke oppfyller lovens krav pr d.d.

	Osen	Roan	Åfjord	Bjugn	Ørland	Rissa	Leksvik	SUM
Antall barn kommunene har tilsynsansvar for	7	7	8	16	17	16	19	90
Herav ikke oppfylt lovens krav om 4 tilsyn pr år	2	1	0	2	5	2	6	18

Det er ved intern kontroll oppdaget avvik da flere fosterhjem ikke er blitt godkjente jfr lovens krav. Tiltak er satt i gang for å lukke avviket og Fylkesmannen varslet. Avviket forventes lukket i løpet av høsten 2017.

Tiltak fremover:

- ➔ Gjennomføring av brukerundersøkelse høsten 2017
- ➔ Tre teamledere på veilederutdanning, en ansatt på master i barnevern
- ➔ Flere på barnesamtalen
- ➔ Fokus på kartleggingsverktøy og verktøy i fht tiltaksarbeid
- ➔ Behov for egen veileder av fosterforeldre (kompetanse som kjøpes i dag) og egne tiltakspersoner ansatt i Fosen bv.tj



- ➔ Lukke avvik på godkjenning av fosterhjem
- ➔ Prosjekt forebyggende arbeid for å imøtekomme fremtidige behov.

Til orientering: BUP Fosen har det siste halvåret ikke fulgt opp det arbeidet de er satt til. Leder har hatt dialog med BUP om dette og det er blitt skrevet brev til St Olavs Hospital om forholdet. Det vurderes i fht det enkelte barn det gjelder å skrive klage om manglende oppfølging. Dette har fått og vil få konsekvenser for barn i Ørland, Bjugn, Åfjord og Rissa.

Forebyggende stilling er pr d.d ikke besatt, men internt utlyst. Denne forventes besatt ila sept. Dette er ei prosjektstilling med midler fra Fylkesmannen hvor man skal jobbe med fokus på det forebyggende arbeid på Fosen med bakgrunn i de sentrale føringer som er kommet jfr barnevernsreformen. Det blir også viktig, der det er hensiktsmessig å jobbe med fokus på større likhet mellom kommunene i dette arbeidet på Fosen.

4.2 Kompetanse: Ved oppstart av Fosen bv.tj var det for få ansatte som hadde videreutdanning, samt verktøy for å utøve tiltak og kartlegge omsorgssituasjonene for barn. Dette har ført til behov for eksterne kjøp av tiltak og kartlegging i enkeltsaker. Det er beregnet å bruke kr 450.000 kr i sakkyndige utredninger i 2017. Vi leier inn ekstern tiltakskompetanse for kr 800.000. I tillegg kjøper vi tyngre tiltak fra Bufetat inn i flere saker. Noe av pengene som brukes til kjøp av tjenester kunne vi enten ansatt en psykolog for i tjenesten eller bygd større kompetanse med flere egne ansatte selv. Tallene vil variere fra år til år.

Det satses sentralt på kompetanseheving i barnevernet, noe som er svært positivt men også krevende for tjenesten i form av fravær av ansatte i perioder. Tjenesten søker der hvor det er mulig å få dekket utgifter når ansatte blir borte, slik at arbeidskraft kan leies inn i deres fravær.

Av kompetanseøkning har ansatte denne våren tatt:

- Barnesamtalen (4 ansatte)
- Kognitiv terapi (4 ansatte)
- Eurodad (kartleggingsverktøy, 6 ansatte)
- ART (kartleggingsverktøy, 2 ansatte)

Tiltak fremover:

- ➔ Interne opplæringsdager høsten 2017: Opplæring i Familieråd, barnehuset og politi, Fagdag med barnevernvakta, fagdag med tema brobygging mellom biologiske foreldre og fosterhjem og opplæringsdag i Familia.
- ➔ Ønske om økt kompetanse i egen tjeneste kontra kjøp av tjenester
- ➔ 3 teamledere på veilederutdanning, 1 ansatt påbegynner master i barnevern, flere på barnesamtalen
- ➔ Evaluere og forbedre den interne opplæringen/veiledningen av nytilsatte

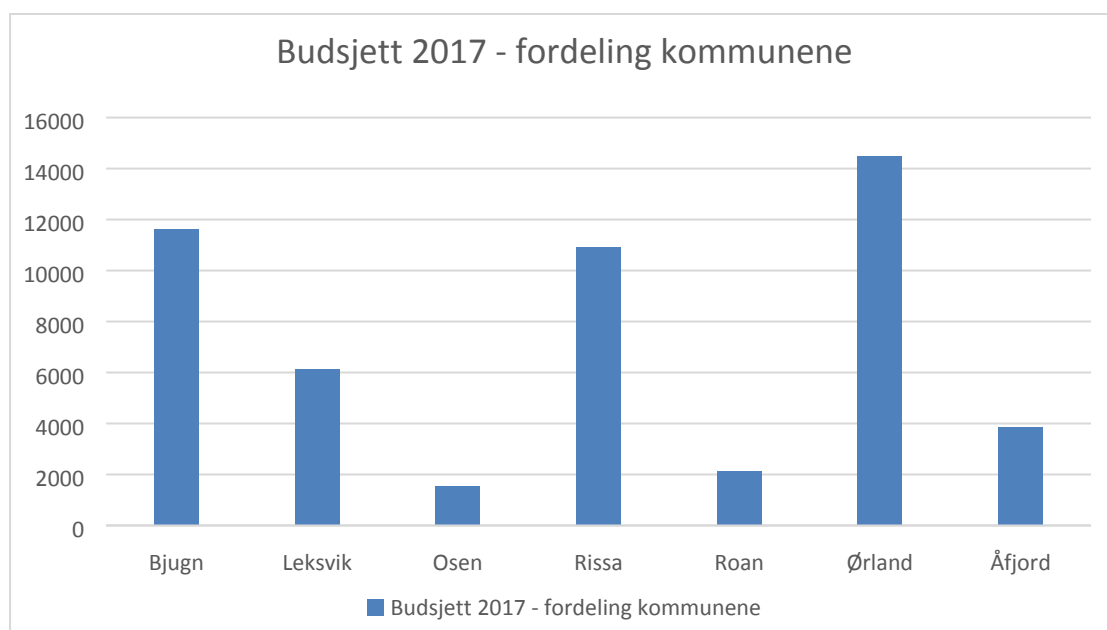




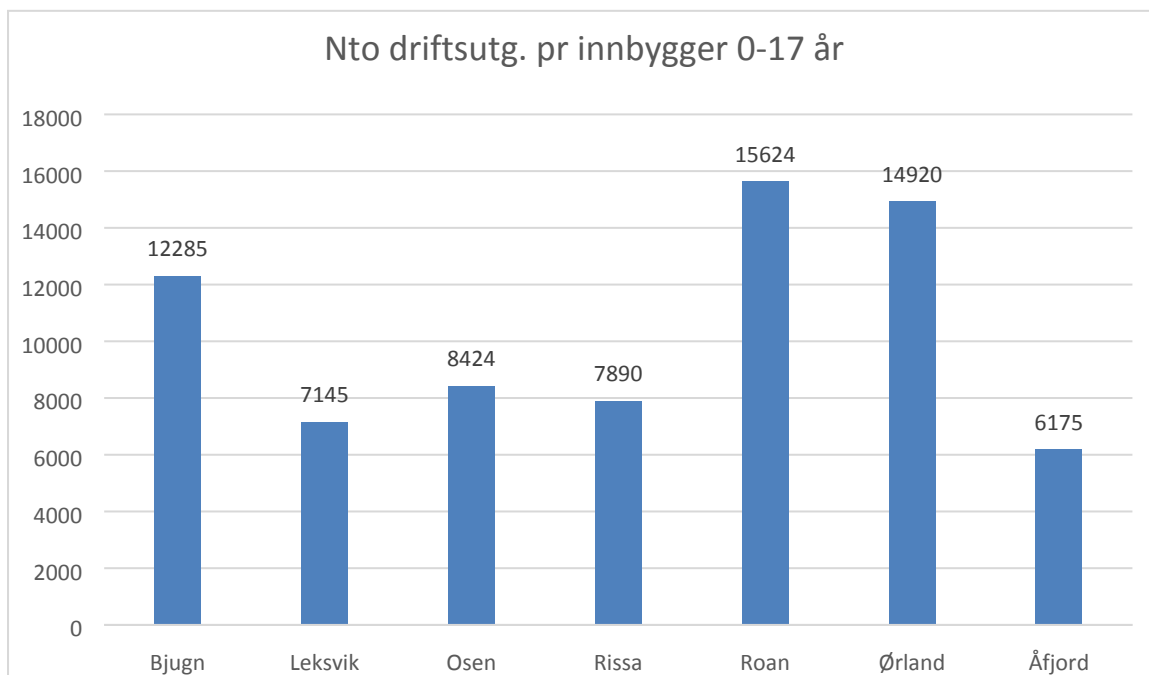
5. Økonomi

Hver høst legges det et budsjett ut i fra hva vi kjenner av tiltak. Kostnader knyttet til tiltak i familier føres direkte i kommunenes regnskaper. Saksbehandlingskostnader legges på egen funksjon i Rissa og faktureres kvartalsvis ut til kommunene. Budsjettene inneholder ingen buffer i forhold til hva som måtte komme av nye tiltak, nye saker og nye familier.

Budsjettet for 2017 totalt for Fosen barneverntjeneste er kr. 50,7 millioner. Fosen barneverntjeneste melder status budsjett-regnskap månedlig til sektorsjef og økonomisjef i hver kommune. Det rapporteres i tillegg grundigere og mer utfyllende pr tertial. Kommunene informeres fortløpende dersom det oppstår akuttvedtak som medfører betydelige kostnader.



Tallene i mill.

**Kostra-tall for 2016, publisert endelig juni 2017:**

Kommuner med høyere ressursbruk til barnevern enn andre kommuner har enten en høyere andel barn med barnevernstiltak eller kostnadene ligger høyere per barn som får hjelp av barnevernet. Det kan også være en kombinasjon av disse årsakssammenhengene.

Ørland og Roan og til dels Bjugn har stor andel barn som er plassert og som enten bor i fosterhjem eller på institusjon. Plasseringer er kostbare barneverntiltak. De samme kommunene har også de høyeste kostnadene pr plassering. Dette skyldes behovet for forsterkning i fosterhjem og antall plasseringer i institusjon.

6. Kommunebarometer

Barnevern vektet med 10% av kommunens total i Kommunebarometeret. Barnevern har følgende plassering:

	2016	2017
Bjugn	398	401
Leksvik	226	375
Osen	329	272
Rissa	278	341
Roan	225	239
Ørland	370	369
Åfjord	313	329

Fosen barneverntjeneste har et klart forbedringspotensial i fht kommunebarometeret. Det er fristoverskridelsene som beskrevet ovenfor som i hovedsak gjør at vi kommer nokså dårlig ut.



Et annet parameter er: «Årsverk: Stillinger med fagutdanning, per 1.000 mindreårige (teller 20 %)», her scorer vi totalt sett på karakter 2,8 av 6.

I kommunebarometeret hentes ett regnskapstall på barnevernsområdet, dette gjelder forebygging/skolehelsetjeneste. Dvs ingen regnskapstall for barnevern er tatt med i kommunebarometeret. Tellende er også gjennomføring av brukerundersøkelse, noe som er planlagt gjennomført høsten 2017.

7. Kommunesammenslåing

Fosen barneverntjeneste er i forhold til andre enheter i Fosen kommunen lite berørt av de kommende kommunesammenslåingene på Fosen. Vi blir i hovedsak berørt i forhold til omlegging i fagprogrammet og arkivskille. Vi ønsker etter hvert en diskusjon med kommunene på ytterligere samlokalisering av vår tjeneste, da vi blir for spredt og arbeidsmiljøene/fagmiljøene blir i det daglige for små. Med tanke på sikkerhet er det også et ønske å ha flere ansatte samlet.

Fosen barneverntjeneste ber i denne sammenhengen om å bli orientert, samt også bli tatt med i faglige drøftinger og diskusjoner som vil kunne berøre Fosen barneverntjeneste fremover.

8. Utfordringsbildet

«**Barnevernreformen: Bedre hjelp der barna bor**» har tydelige føringer på at barnevernet skal ha mer omfattende oppgaver enn tidligere. Denne ble lagt frem 31.mars 2017. Reformens hovedmomenter er som følgende:

- Nedbygging av BUFETAT sine tiltak fører til **at bv.tj sine tiltak må bygges opp** samtidig som den enkelte kommune må bygge tiltak i egen kommune. I en overgangsperiode mister barnevernet tilgang på viktige tiltak. Barnevernet må fremover bygge egne tiltak uten at det frem til nå har ført til økte ressurser. Tiltaket er allerede iverksatt.
- **Økt kommunalt ansvar for barnevernet**, hvor det også legges opp til **økt samarbeid innad i kommunene**. Dette innebærer klare føringer på at det **forebyggende** arbeidet skal styrkes.
- Barna skal få hjelp der de bor og få mulighet til tidligere hjelp.
- Bedre **kompetanse** hos ansatte i barnevernet.

Fosen bv.tj er avhengig av et tett samarbeid med Fosen kommunene for å kunne imøtekomme de nye kravene. Politikerne på Fosen er svært sentrale i dette arbeidet, i tillegg til aktuelle samarbeidspartnere i kommunene. Man må tørre å bygge en robust og sterk barneverntjeneste selv på Fosen, slik at man ikke blir avhengig av å kjøpe nødvendig kompetanse og/eller dyre tiltak av eksterne aktører, i mangel på egne ressurser eller tilstrekkelig samhandling.





Tiltak fremover:

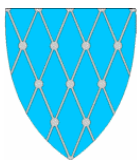
- ➔ Orientering om de nye føringene til politikere og administrasjon på Fosen
- ➔ Prosjekt «forebyggende arbeid i barneverntjenesten» iverksettes fra Fosen bvtj, hvor samhandling med kommunene blir svært sentralt.
- ➔ Bygge en tjeneste som er mest mulig selvdreven i form av tilstrekkelig kompetanse, egne tiltak med stor grad av forebyggende fokus i samarbeid med Fosen kommunene. Man vil da kunne unngå: å komme for sent inn, hindre skjevutvikling på et tidlig tidspunkt, hjelpe barna der de bor, og unngå dyre eksterne tiltak. Fosen barneverntjeneste er avhengig av et tett samarbeid med Fosen kommunene for å oppnå dette. Å selge inn nødvendigheten av en slik satsing blir derfor svært sentralt fremover.

August 2017

Therese Guddingsmo,

Leder Fosen barneverntjeneste



**SAKSFRAMLEGG**

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
20/17	Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg	11.10.2017

Saksbehandler: Sissel Blix Aaknes

REVIDERING AV BARNEHAGEVEDTEKTER OSEN KOMMUNE - UTSATT SAK

Vedlegg

1 Redigering av barnehagevedtekter med kommentarer fra SU

Sakens bakgrunn og innhold:

Det ble i vår gjort en politisk bestemmelse om endring i åpningstiden i barnehagene. I forbindelse med dette, kommer barnehagevedtektene opp til revidering.

Vurdering:

I tillegg til punktet om åpningstid, er det sammen med styrerne lagt inn noen flere forslag til endring i vedtektene. Disse er tydelig merket i vedlegget.

Oppsummering:

Gjennomgang av vedtektene sammen med styrerne viser at det er noen flere punkter enn åpningstiden det kan være fornuftig å gjøre en endring på.

Vedtektene har vært til behandling i SU, og innspill deretter ligger ved som kommentarer i vedlegget. Noen av endringene er gjort for å være i samsvar med vedtekter for SFO.

Sektorleders innstilling:

Hovedutvalget har gått igjennom og diskutert de endringer som er foreslått.

Hovedutvalget støtter forslag til endring på disse punktene:

Tilleggs punkt 1.2

Tillegg i punkt 1.3

Tillegg i punkt 1.4

Endring i punkt 2.2

Tilleggs punkt 2.3.1

Tilleggs punkt 3.2

Tillegg i punkt 3.4

Tilleggs punkt 3.5

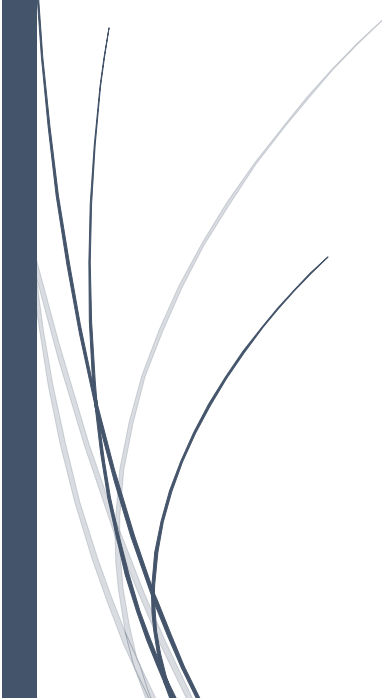
Endring i pkt 3.7

Endring i pkt 4.1
Omskriving i pkt 4.2
Tillegg i punkt 4.3
Tilleggs punkt 4.4
Tilleggs punkt 4.5
Endring pkt 5.2.
Endring pkt 5.3



Vedtekter for barnehagene i Osen

Vedtatt xx.xx.2017



Sissel Blix Aaknes
OSEN KOMMUNE

Innholdsfortegnelse

1. Administrasjon.....	2
1.1 Formål.....	2
1.2 Definisjon.....	2
1.3 Eierforhold, Rammer for driften.....	2
1.4 Forvaltning.....	2
1.5 Brukermedvirkning.....	2
2. Prinsipielle retningslinjer.....	3
2.1 Arealutnyttelse.....	3
2.2 Åpningstid – oppholdstid.....	3
2.3 Ferie.....	3
2.3.1 Ferieavvikling.....	3
2.4 Ansvar.....	3
2.5 Forholdsregler ved sykdom.....	4
3. Opptak – Oppsigelse.....	4
3.1 Opptakskriterier.....	4
3.2 Alder.....	4
3.3 Opptaksmyndighet.....	4
3.4 Søknad.....	4
3.5 Søkere fra andre kommuner.....	5
3.6 Klage på vedtak.....	5
3.7 Oppsigelse.....	5
4. Betaling.....	5
4.1 Betaling for opphold.....	5
4.2 Moderasjonsregler.....	5
4.3 Gebyr ved for sein henting.....	6
4.4 Konsekvenser ved manglende betaling.....	6
4.5 Kjøp av ekstradager.....	6
5. Annet.....	6
5.1 Forsikring.....	6
5.2 Høringsinstanser.....	6
5.3 Endring av vedtekter.....	6

1. Administrasjon

1.1 Formål

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.

Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering. (jf. barnehageloven)

1.2 Definisjon

Med barnehage forstås en godkjent pedagogisk tilrettelagt virksomhet på dagtid for barn under opplæringspliktig alder, evt for barn med utsatt skolestart.

Kommentert [SBA1]: Forslag til tilleggspunkt

1.3 Eierforhold, Rammer for driften

Barnehagene eies av Osen kommune og drives i samsvar med Lov om barnehager, Rammeplan for barnehager mv. og de av Kunnskapsdepartementets til enhver tid fastsatte forskrifter og retningslinjer, kommunale vedtak, og planer for den enkelte barnehage.

Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg er barnehagenemnd, og er styringsorgan for barnehagen.

Kommentert [SBA2]: Forslag til endring

1.4 Forvaltning

De kommunale barnehagene ledes av barnehagestyrer. Rådmannen har ansvar for å ivareta drift, godkjenning og tilsyn i kommunens kommunale barnehager. Kommunestyret vedtar mål og rammer og setter krav til kvalitet i henhold til nasjonale og økonomiske rammebetingelser. Ellers vises det til Reglement for Osen kommune: Reglement for Hovedutvalg for Utdanning, Kultur og Omsorg, hvor hovedutvalgets ansvar er definert.

Kommentert [SBA3]: Forslag til tillegg

1.5 Brukermedvirkning

Hver barnehage skal ha et foreldreråd og et samarbeidsutvalg, (SU).

Foreldrerådet består av foreldrene/de foresatte til alle barna og skal fremme deres fellesinteresser og bidra til at samarbeidet mellom barnehagen og foreldregruppen skaper et godt barnehagemiljø.

Samarbeidsutvalget skal være et rådgivende, kontaktskapende og samordnende organ. Samarbeidsutvalget skal bestå av 2 representanter for foreldrene, 2 representanter for de ansatte

og 1 politisk valgt representant. Styrer ved den enkelte barnehage har møte, tale og forslagsrett i samarbeidsutvalget. *Samarbeidsutvalget konstituerer seg selv, og velger leder og nestleder. Styrer er sekretær for utvalget.*

Hovedutvalget for UKO velger et fast medlem, med varamedlem, til hvert samarbeidsutvalg. Valget gjelder for hver kommunevalgperiode.

2. Prinsipielle retningslinjer

2.1 Arealutnyttelse

Innendørs leke- og oppholdsareal pr. barn:

For barn over 3 år: 4m²

For barn under 3 år: 6 m²

2.2 Åpningstid – oppholdstid

Barnehagenes åpningstid skal maksimalt være på **9 timer og 45 minutter** pr. dag. Innenfor denne rammen fastsettes åpningstidene i barnehagene. ~~etter drøftinger og råd i SU for hvert barnehageår.~~

Barnas oppholdstid skal ikke overskride 9,5 timer hver dag.

Barnehageåret regnes fra 15. august til 14. august. Nye barn begynner i hovedregelen 15. august. Ellers etter avtale i henhold til opptaksbrev. Plassen beholdes til den 14. august det året barnet begynner på skolen.

Barnehagene holder stengt jul- og nyttårsaften og **onsdag** før skjærtorsdag.

Barnehagen har lovfestet 37,5 timers planleggingstid i året, dette betyr at barnehagen holdes stengt 5 dager i barnehageåret.

2.3 Ferie

Alle barna skal i løpet av barnehageåret ha minst 4 uker ferie, derav 3 uker sammenhengende om sommeren.

2.3.1 Ferieavvikling

~~Under ferieavviklingen blir det inngått et samarbeid med skolens SFO dersom det ikke er felles barnehage/SFO. Dette for å sikre at barnetallet blir større. For de barna som skal over i skolen, skal ferien avholdes før barnehageårets slutt 14. august. Barnehagene holder stengt to første ukene av fellesferien.~~

2.4 Ansvar

Personalet har ansvar for barna i barnehagens åpningstid. Henting og bringing av barna er foreldre/foresatte sjøl ansvarlig for. Den som følger barnet til barnehagen, må ikke forlate barnet før vedkommende har vært i kontakt med en av personalet.

Kommentert [SBA4]: Politisk vedtatt juni 2017.

Kommentert [SBA5]: SU Havgløtt ønsker åpent onsdag før skjærtorsdag ved minst 3 påmeldte, ansatte Havgløtt ønsker punktet stående.

Kommentert [SBA6]: Foreldre ønsker ingen argumentasjon her

Kommentert [SBA7]: Forslag til endring.

Kommentert [SBA8]: SU ønsker ikke feriestenging pga:

- Vanskelig for enkelte foreldre mtp ferieavvikling egen arbeidsplass
- Mindre attraktivt for tilflyttere og for de som allerede bruker tilbudet
- Forslag om minimum antall for å holde åpent
- Ikke alle har besteforeldre som kan passe når barn har ferie, men ikke foreldre
- Allerede store endringer, feil å ta det nå
- Opptre varsomt fordi mange er misfornøyd med flytting

Ansatte:

- Mange melder på, men møter ikke opp. Påvirker økonomi da vikar må leies inn, påvirker voksensettetheten resten av året (trenger ikke vikar dersom man holder stengt 14 dager)
- Noen dager med få oppmøtte barn, selv om mange er påmeldt
- Må evt ha minimum dersom det ikke skal stenges
- Kan evt ta opp om feriestenging neste år etter å ha prøvd et år

Tilsvarende kontakt med personalet ved henting. I den tiden foreldrene eller de foresatte er i barnehagen har de ansvaret for egne barn, for eksempel ved foreldrekafe og andre arrangementer.

Barnehagens ansatte og barna må ikke dra ut på lengre turer, uten at foreldre/foresatte er underrettet.

Medbragte eiendeler har personalet ikke ansvar for.

2.5 Forholdsregler ved sykdom

Er et barn sykt eller borte av andre grunner, må det gis beskjed hvis dette er mulig.

Syke eller sterkt forkjølte barn må holdes heime pga. smittefare. Ved tvil om smittefare skal helsesøster eller lege kontaktes før barnet kommer til barnehagen.

Etter sjukdom må barnet holdes heime til det kan være ute og delta i aktiviteter på like fot med de andre barna.

Barnehagens styrer avgjør om et barn på grunn av sykdom midlertidig ikke kan være i barnehagen av hensyn til barnet sjøl og de andre barna. Ellers vises til veilederen fra helsetjenesten og de anbefalingene som er gitt i forhold til de ulike barnesykdømmene.

3. Opptak – Oppsigelse

3.1 Opptakskriterier

Alle barn bosatt i Osen kommune skal få barnehageplass når det etter søknad er ønskelig.

Hovedregelen er at barna skal få et barnehetilbud som er til barnets og de foresattes beste.

Barn av ansatte i barnehagen får fortrinnsvis plass i den barnehagen/avdelingen hvor mor eller far ikke arbeider. Barn med nedsatt funksjonsevne har prioritert rett til plass, jf. Lov om barnehager §13.

Søsken har rett til plass i samme barnehage.

3.2 Alder

Barn som fyller ett år senest innen utgangen av august det året det søkes om barnehageplass, har rett til å få plass i barnehage fra august i samsvar med barnehageloven med forskrifter. Barn som fyller ett år i september, oktober og november har rett på plass fra den måneden de fyller ett år.

Det er mulig å gjøre unntak og ta inn barn fra 10 mnd alder. Dette i tråd med gjeldende regler for foreldres mulighet til uttak av fødselspermisjon. i spesielle tilfeller hvor den som har omsorg for barnet har 10 mnd fødselspermisjon og er alene om omsorgen, eller dersom den andre omsorgspersonen ikke har opptjent rett på permisjon.

Kommentert [SBA9]: Fra SU: Forslag om å legge dette inn under pkt 3.1
SU Seter: ønsker strøket siste setning i avsnitt 2 «Dette i spesielle..... rett på permisjon»

Kommentert [SBA10]: Forslag til nytt pkt

3.3 Opptaksmyndighet

Sektorleder for Oppvekst og Kultur, sammen med styrerne er opptaksutvalg for barnehagene i Osen. De foretar inntak i barnehagene etter innstilling fra styrerne.

3.4 Søknad

Søknad om opptak til barnehagene, endring av plass eller endring av barnehage skjer på elektroniske skjema. Søknadsfrist for hovedopptak er 31. mars. Ellers er det muligheter til å søke opptak gjennom hele året, kontinuerlig opptak. Opptak ellers i året foretas av barnehagestyrer, ved ledig kapasitet.

Kommentert [SBA11]: Fra SU: Forslag om å flytte dette til pkt 3.1

Kommentert [SBA12]: Motsigende til pkt 3.1 «Alle barn....når det etter søknad er ønskelig»

Melding til foreldre/foresatte om opptak skal være gitt innen 15. mai for hovedopptakets vedkommende.

3.5 Søkere fra andre kommuner

Barn som har bostedsadresse i andre kommuner, kan tilbys plass i en av kommunens barnehager dersom det er ledig kapasitet. Dette under forutsetning av at hjemkommune overfører midler i tråd med statlige overføring pr. barn. Denne plassen gjelder til neste hovedopptak. Ved evt behov for forlengelse, må det søkes på nytt hvert år.

En vurdering av ledig kapasitet innebærer også at kommunen må ta hensyn til kravet om full barnehagedekning og vurdere et behov for å ha en restkapasitet. Opptak etter denne bestemmelsen gjelder frem til neste barnehageår.

Kommentert [SBA13]: Forslag til nytt pkt

3.6 Klage på vedtak

Det er klagerett på opptak til barnehagen. Behandlingen av klagen skjer internt i kommunen og behandles av kommunens klageorgan, jfr. forvaltningsloven § 28 andre ledd. Klageinstansens vedtak i klagesaken kan ikke påklages videre, se forvaltningsloven § 28 første ledd.

3.7 Oppsigelse

Oppsigelsen må skje skriftlig. Oppsigelsesfristen er en måned i de tilfeller barnet slutter helt. Ellers må plassen som er tildelt minst beholdes i barnehageåret, hvis ikke andre særlige grunner tilsier reduksjon av plassen i det tidsrommet.

4. Betaling

4.1 Betaling for opphold

Osen kommunestyret fastsetter årlig betalingssatsene for barnehageplass og for kostpenger for hvert barnehageår.

Foreldrebetalingen kreves inn en gang pr. måned i henhold til vedtatte satser. Det betales for 11 måneder i året, juli er betalingsfri måned.

Justering av betalingssatsene skjer pr 1.januar hvert år.

Kommentert [SBA14]: Samme praksis som SFO justeringen

4.2 Moderasjonsregler

Fritak eller reduksjon i foreldrebetaling tilbys etter følgende regler:

- Reduksjon i foreldrebetaling i familier med lav inntekt.
- Gratis kjernetid (20 timer pr uke) for 5 og 6 åringer, og barn med utsatt skolestart, som bor i husholdninger med lav inntekt.
- Ingen husholdninger skal betale mer enn 6 prosent av inntekten sin for en barnehageplass. Foreldrebetalingen skal beregnes etter husholdningens samlede skattepliktige kapital- og personinntekt. Dette gjelder både for ordningen med reduksjon i foreldrebetaling og ordningen med gratis kjernetid. Vedtak om redusert foreldrebetaling etter disse ordningene gjelder for ett barnehageår om gangen. Søknadsfristen er 01. juni.
- Det betales 100% for første (eldste) barn. Barn nr. 2 eller flere blir det gitt 50% moderasjon, barn nr 3 og flere får også 50% reduksjon. Reduksjon blir også gitt når barnehagebarn har søsken SFO.

Kommentert [SBA15]: Forslag til endring

Kommentert [SBA16]: Fra SU: Forslag om å spesifisere at søsken i SFO utløser moderasjon. Eldste barn er da i SFO

Kommentert [SBA17]: Forslag til ~~stryking~~, grunnet forrige endring.

- Det gis fritak for foreldrebetaling når et barn er sammenhengende sykt i mer enn en måned og sykdommen er dokumentert ved legeerklæring.

4.3 Gebyr ved for sein henting

Det betales et gebyr på ~~100~~ 200,- kroner for hvert påbegynt kvarter ved for sein henting/tidlig levering. For sein henting betyr henting etter avtalt hentetidspunkt eller at oppholdstiden på 9,5 timer hver dag er overskredet. Når barnehagen stenges, skal barn og foreldre forlate barnehagen. For tidlig levering betyr levering før avtalt leveringstidspunkt.

Kommentert [SBA18]: Fra SU: spesifisere at dette gjelder pr barn

4.4 Konsekvenser ved manglende betaling

Manglende betaling for to måneder fører til oppsigelse av plassen med 14 dagers varsel. Det skyldige beløpet innfordres på vanlig måte i henhold til kommunale bestemmelser.

Kommentert [SBA19]: Forslag til nytt pkt

4.5 Kjøp av ekstradager

Hvis barnehagene har kapasitet, er det mulig å kjøpe ekstradager i barnehagen. Takst fastsettes av kommunestyret.

Kommentert [SBA20]: Forslag til nytt pkt

5. Annet

5.1 Forsikring

Kollektiv ulykkesforsikring er tegnet for alle barn i barnehagene som Osen kommune eier.

5.2 Høringsinstanser

Foreldrerådets arbeidsutvalg
Ansatte

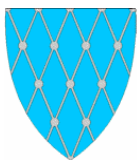
Kommentert [SBA21]: Satt inn på lik linje med vedtekter for SFO

5.3 Endring av vedtekter

Vedtekter for kommunale barnehager vedtas i kommunestyret i medhold av Lov om barnehager § 7. Reviderte vedtekter gjelder fra nytt barnehageår, eller fra den dato kommunestyret fastsetter.

Endringer i vedtektene må vedtas av i Osen kommunestyre.

Kommentert [SBA22]: Satt inn på lik linje med vedtekter for SFO

**SAKSFRAMLEGG**

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
21/17	Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg	11.10.2017

Saksbehandler: Sissel Blix Aaknes

REVIDERING AV SFO- VEDTEKTER ØSEN KOMMUNE, UTSATT SAK

Vedlegg

1 Redigering av SFO vedtekter med kommentarer fra SU

Sakens bakgrunn og innhold:

Vedtektene for SFO har ikke vært revidert siden 25.06.2010, og det er flere punkter som burde vært inne i disse vedtektene. Dersom man som SFO-eier skal sette inn tiltak i forbindelse med SFO, er det viktig at dette er hjemlet i regelverk eller vedtekter.

SFO-vedtektene skal si noe om både formål, innhold og opphold, i tillegg til ansvar, opptak og ferier.

Vurdering:

For å kunne favne alle de spørsmål som kommer opp i forbindelse med SFO, er det viktig at vi har oppdaterte og formålstjenlige vedtekter som er tydelige for både brukere (foreldre/barn) og eier av SFO. Sektorleder har, i samråd med rektorene, gått gjennom SFO-vedtektene, og gjort noen tilføyelser, presiseringer og endringer i de gamle vedtektene. Samtidig er det gjort noen endringer i forbindelse med å sortere innholdet i vedtektene etter sammenfallende tema, og noen endringer er gjort for å ha samme retningslinjer i vedtekter for SFO og vedtekter for barnehage. Endringene i vedtektene kommer frem i vedlegget.

Oppsummering:

Etter gjennomgangen med rektorene er forslaget oversendt til samarbeidsutvalg ved begge skolene. Innspill fra SU ved begge skolene er lagt inn som kommentarer i vedtektene.

Sektorleders innstilling:

Hovedutvalget har gått gjennom og diskutert de endringer som er foreslått.

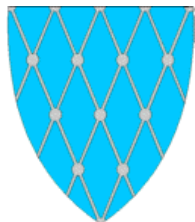
Hovedutvalget støtter forslag til endring på disse punktene:

Tilleggs punkt 1.1

Endring i pkt 1.3

Endring i pkt 1.8

Endring i pkt 1.9
Tilleggs punkt 1.10
Tilleggs punkt 1.11
Tillegg i punkt 1.12
Konkretisering i pkt 2.3
Endring i pkt 2.4
Tilleggs punkt 2.5
Tilleggs punkt 2.7
Tilleggs punkt 3.1
Tilleggs punkt 4.2
Tilleggs punkt 4.4
Endring i pkt 4.5
Endring i pkt 4.6
Endring i pkt 4.7



Vedtekter for Skolefritidsordningen SFO

Osen kommune

Osen kommune
20.09.2017

Innholdsfortegnelse

1. Administrasjon	2
1.1. Lovgrunnlag.....	2
1.2. Retningslinjer.....	2
1.3. Definisjon og formål.....	2
1.4. Styring og ledelse	2
1.5. Bemanning.....	2
1.6. Lokaler.....	3
1.7. Kompetanse	3
1.8. Åpningstider	3
1.9. Oppholdstid i skoleåret.....	3
1.10. Opphold i ferier.....	3
1.11. Leike- og oppholdsareal.....	4
1.12. Budsjett	4
2. Opptak	4
2.1. Inntak av barn	4
2.2. Inntakskriterier.....	4
2.3. Plass	4
2.4. Samarbeid og foreldrekontakt	5
2.5. Fritak for betaling	5
2.6. Fri plass.....	5
2.7. Klageadgang	5
3. Innhold	5
3.1. Virksomhetsplan/Årsplan	5
4. Betaling	5
4.1. Betaling for opphold.....	5
4.2. Mislighold av betaling for SFO.....	6
4.3. Oppsigelse av plassen	6
4.4. Skyss	6
4.5. Ansvar	6
4.6. Høringsinstanser	6
4.7. Gyldighet	6

1. Administrasjon

1.1. Lovgrunnlag

Skolefritidsordningene (SFO) eies og drives av Osen kommune. SFO inngår som en del av virksomheten knyttet til den enkelte skole. Tilbudet skal organiseres og gjennomføres i samsvar med bestemmelsene i opplæringsloven § 13-7.

1.2. Retningslinjer

Skolefritidsordningen i kommunen skal drive etter retningslinjer som kommunestyret vedtar og de statlige bestemmelser som til enhver tid er gitt, bla. krav som gjelder for tildeling av statstilskudd.

1.3. Definisjon og formål

SFO er et frivillig tilbud som dekker behovet for tilsyn, omsorg og en del kultur- og fritidsaktiviteter utenom den obligatoriske skoledagen for barn på 1.-5. klassetrinn, og for barn med særskilte behov på 1.-7. årstrinn ved alle skoler i Osen kommune. Barna disponerer et rom til leksegjøring dersom de ønsker det.

Alle som ønsker det, har rett til plass i SFO, men mangel på oppslutning kan gi så små grupper at sammenslåing med barnehagen er nødvendig. ~~det ikke er forsvarlig å gjennomføre tilbudet (se punkt 1.6).~~

Innholdet og virksomheten skal preges av barns leik, kultur- og fritidsaktiviteter og sosial læring (jamfør opplæringsloven § 13-7). SFO skal tilrettelegge for god helse, fysisk aktivitet og riktig ernæring. SFO skal også være en del av det kommunale hjelpeapparatet for barn med særlige omsorgsbehov. SFO skal knyttes til lokalmiljøet, og innholdet i SFO skal tilpasses den enkelte skole og skolekrets.

Kommentert [SBA1]: SU Seter – foreslår strøket.
(kan evt erstattes med økonomisk forsvarlig?)

1.4. Styring og ledelse

Kommunen er ansvarlig styringsorgan.

Skolefritidsordningen er administrativt underlagt rektor ved den enkelte skole.

Kommunen skal i samråd med den enkelte skole vurderer behovet for stillingsinstrukser og utarbeider dem hvis behovet er tilstede.

1.5. Bemanning

- A. Den første tilsatte i skolefritidsordningen skal være førskolelærer eller en pedagog med tilnærmet lik utdanning. Det skal minst være 1 voksen pr. 15 barn i SFO.
- B. Når barn med spesielle behov er på SFO, skal bemanninga tilpasses denne situasjonen.

Fra 1.8.1999 gjelder Opplæringslovens krav om politiattest for ansatte i skolen, jamfør § 10-9.

1.6. Lokaler

Skolefritidsordningen benytter skolens lokaler og uteområder. Ferier kan være et unntak fra dette punktet jfr. pkt 1.10.C.

1.7. Kompetanse

For å sikre best mulig kvalitet på SFO-tilbudet, skal nye SFO-ledere ha høyere utdanning. Den første tilsatte i skolefritidsordningen skal være førskolelærer eller en pedagog med tilnærmet lik utdanning. Andre ansatte i SFO bør ha fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere eller tilsvarende. Det skal minst være 1 voksen pr. 15 barn i SFO. Renhold gjøres av rengjøringspersonalet ved skolen. I skoleferier leies rengjørere inn dersom de ordinære har ferie.

1.8. Åpningstider

Hovedutvalget for UKO fastsetter åpningstider for skolefritidsordningen.

- A. Ytre ramme for åpningstid er mandag–fredag kl. ~~7:30–16:30~~. Åpningstidene samordnes med skolens øvrige virksomhet. **Åpningstid i skolens ferier (for de som velger kalenderår.) tilpasses, etter påmelding, innenfor rammen 07:30-16:30. Dersom ingen av de som har valgt kalenderår ikke benytter SFO i feriene, holdes SFO stengt.**
Lokale behov kan påvirke åpningstidene.
- B. SFO er i tillegg til skolens ferier, stengt på 5 av skolens planleggingsdager.
- C. Seter følger SFO barnehagens åpningstider.
- D. SFO er stengt lørdager og søndager og på helligdager som faller på ukedager.

Kommentert [SBA2]: Her er det ønske om 07:00 fra enkelte yrkesgrupper, men dette dekkes av siste linje i pkt A.

1.9. Oppholdstid i skoleåret

- A. Man kan velge mellom oppholdstid basert på kalenderår eller skoleår.
- B. For de som velger SFO - kalenderår, er det et tilbud om SFO i skolens ferier, og julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag frem til 12.00.
- C. For de som velger SFO – skoleår, følger åpningstiden den ordinære skoleruta.
- D. Man kan velge mellom følgende oppholdstider:
 - a. Inntil 5 timer/uke
 - b. 5-7 timer/uke
 - c. 7-10 timer/uke
 - d. 10-15 timer/uke
 - e. 15 – 20,5 timer/uke (full plass)
- E. **Alternativt valg av oppholdstid (fra høsten 2018)**
 - a. Inntil 10 timer/uke (halv plass)
 - b. Fra 10 – 20,5 timer/uka (hel plass)

Kommentert [SBA3]: Fra høsten 2018 forenkles tilbudet om oppholdstider.

Kommentert [SBA4]: Forslag på forenkling av oppholdstid i barnehagen, gjeldende fra høsten 2018.

1.10. Opphold i ferier

- A. Det kreves minst 6 påmeldte barn i skolens ferier for at SFO holdes åpent.
- B. Det må gis beskjed i god tid om behovet for SFO i ferier. Det skal være avklart minimum fire uker før den aktuelle ferien om det blir et tilbud om ferie-SFO ved den enkelte skole. Påmelding til sommer-SFO legges rundt 1. mai, og beskjed om

Kommentert [SBA5]: Fra SU Strand:
•Vanskelig for personell i bhg med barn fra 1 -9 år sammen
•De eldste elevene kan synes det er kjedelig å måtte være i bhg
•Sørge for at SFO er attraktivt og givende for barna

hvilke uker det blir sommer-SFO, sendes ut så fort som mulig etter påmeldingsfristen.

- C. Ved for få påmeldte i ferier vil man få tilbud om SFO sammen med barnehagen som ligger ved den aktuelle skolen.

1.11. Leike- og oppholdsareal

Rektor sørger for at SFO har leike- og oppholdsareal som er i samsvar med kravene i lovverket og tilpasset den aktiviteten som skal drives.

1.12. Budsjett

Rektor utarbeider budsjettforslag samordnet med skolens øvrige budsjett. Lønnskostnader og innkjøp m.m. som skal gå inn i beregning av kostnader ved ordningen, skal føres på egne konti. Det samme gjelder for matpenger og foreldrebetaling.

2. Opptak

2.1. Inntak av barn

Skolen sender brev vedlagt påmeldingsskjema til alle familier med barn i aktuell alder for skolefritidsordningen. Brev sendes ut på våren. Påmelding sendes direkte til den enkelte skole, som også fastsetter påmeldingsfristen. Rektor foretar inntak. Sektorleder får samlet oversikt over årets inntak.

2.2. Inntakskriterier

Alle søkere i 1.-5. klasse skal tas inn i skolefritidsordningen.

2.3. Plass

SFO vil sammen med skoletilbudet utgjøre et mulig heldagstilbud for barn i den aktuelle aldersgruppen. I utgangspunktet velger foreldrene fritt hvor stor del av det samlede tilbudet som ønskes for deres barn.

Hovedopptaket av barn til SFO skjer i vårsemesteret, og gjelder for ett skoleår. Ved skolestart i 1. klasse kan plassen benyttes fra 1.august.

Inntak i løpet av skoleåret kan skje og gjelder i regelen ut det skoleåret inntaket finner sted.

Slutter barnet i skolefritidsordningen, er det en måneds skriftlig oppsigelse. En betaler en måned etter dato på oppsigelsen.

Øking eller reduksjon av oppholdstid i løpet av skoleåret må avtales med daglig leder.

Det gjøres skriftlige avtaler om avvik som beskrevet ovenfor.

Ved behov vil det være mulig å kjøpe ekstra timer og dager, både i ferier og i skoletida, forutsatt at det er ledig plass. Ved kjøp av disse tjenestene må dette varsles minst 2 dager før.

Pris på enkeltdager og timer vil bli justert på lik linje med de andre satsene i skolefritidsordningen

2.4. Samarbeid og foreldrekontakt

Det er den enkelte skole sitt ansvar å utvikle samarbeidsrutiner mellom skolefritidsordningen og den øvrige virksomheten i skolen.

Skolefritidsordningen skal ha egen foreldrerepresentant med personlig vara i foreldrerådets arbeidsutvalg.

SFO skal være tema på klassenes foreldremøter, og daglig leder i SFO møter på disse møtene.

Det gis fritak for foreldrebetaling når et barn er sammenhengende sykt i mer enn en måned og sykdommen er dokumentert ved legeerklæring.

Kommentert [SBA6]: SU Seter: Ønsker dette punktet inn, sammenfallende med bhg

2.5. Fritak for betaling

Foreldre/foresatte som reiser på ferie med barna sine i SFO-året, vil ikke få innvilget søknad om fritak for betaling av SFO i den tiden de er på ferie.

I spesielle tilfeller (som for eksempel ved lengre sykehusopphold), vurderes betalingsfritak av SFO-leder/rektor.

2.6. Fri plass

Det kan søkes om hel eller delvis fri plass ut i fra en samlet vurdering av familiens økonomiske situasjon.

2.7. Klageadgang

I følge forvaltningslovens § 28 er det mulig å klage på et ev. avslag på søknad om opptak i SFO. Oppvekstutvalget er kommunal klageinstans.

Kommentert [SBA7]: SU Seter: finner dette unødvendig siden alle skal inn; ingen kan da få avslag på søknad. Sektorleder: man kan få tilbud om plass i den andre barnehagen i kommunen.

3. Innhold

3.1. Virksomhetsplan/Årsplan

Osen kommune skal lage en virksomhetsplan for SFO-driften. Den kommunale virksomhetsplanen utarbeides av ei gruppe SFO-ansatte fra de ulike skolene. Hver SFO-avdeling skal arbeide ut en årsplan med utgangspunkt i virksomhetsplanen.

4. Betaling

4.1. Betaling for opphold

Det betales for opphold i henhold til de betalingssatser som til enhver tid er fastsatt av kommunestyret. Det fastsettes egne satser for evt. måltid som kommer i tillegg til satsene for opphold.

Det blir gitt søskenmoderasjon på lik linje med barnehagen. Det gis søskenmoderasjon

også om et av barna går i barnehagen. Den med dyreste plass betaler full pris, deretter 50% moderasjon for andre barn.

Justering av SFO-satsene skjer pr. 1. januar hvert år.

4.2. Mislighold av betaling for SFO

Ved manglende betaling ut over 2 måneder, kan barnet miste plassen ved SFO. En slik beslutning fattes av rektor. Før oppsigelsen gjennomføres, skal rektor sikre at relevante forhold knyttet til manglende betaling er klarlagt. Det er barnas foresatte som er ansvarlige for å bidra til at relevante forhold kan klargjøres, i nært samarbeid med rektor.

Oppsigelse av SFO-plassen grunnet manglende betaling som beskrevet i første ledd, kan skje med 14 dagers varsel.

4.3. Oppsigelse av plassen

Slutter barnet i skolefritidsordningen, er det en måneds skriftlig oppsigelse. En betaler en måned etter dato på oppsigelsen.

4.4. Skyss

- A. Funksjonsfriske barn har ikke rett til skyss til og fra SFO, selv om barnet har rett til skyss til og fra skolen. Dette jfr. Ot.prp.nr 60 (1997-1998) Det betyr at foresatte har ansvaret for skyss til og fra SFO.
- B. Barn med nedsatt funksjonsevne har rett til skyss til/fra SFO. Rette gjelder ikke i skoleferiene.

4.5. Ansvar

Skolen har ansvaret for barnet i den tiden det oppholder seg i SFO. Kommunen har ingen erstatningsplikt overfor barnas eiendeler i SFO. Osen kommune tegner ulykkesforsikring for alle barn i SFO. I den tiden foreldrene eller de foresatte er i SFO har de ansvaret for egne barn, for eksempel ved foreldrekafe og andre arrangementer.

4.6. Høringsinstanser

Foreldrerådets arbeidsutvalg
Ansatte

4.7. Gyldighet

Reviderte vedtektene trer i kraft fra nytt SFO-år, eller fra den dato kommunestyret fastsetter.

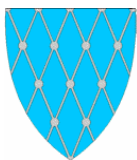
Endringer i vedtektene må vedtas av Osen kommunestyret.

Kommentert [SBA8]: SU Strand: merkelig at buss eller taxi ikke kan benyttes når det er plass og avganger som passer i forhold til SFO for barna.

Kommentar sektorleder:
Reglement sier at man ikke har rett til skyss til/fra SFO. Dersom det gjøres en åpning her, må dette politisk vedtas, samtidig som man må ha en tanke om eventuelle situasjoner hvor bussen er full....
(arrangement privat/offentlig hvor barn ønsker å kjøpe billett til bussen... hvem får ikke skyss?)

Kommentert [SBA9]: SU Seter: siste setning ønsket inn, på lik linje med barnehagen.

Kommentert [SBA10]: Satt inn på lik linje med vedtekter for barnehage

**SAKSFRAMLEGG**

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
22/17	Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg	11.10.2017

Saksbehandler: Sissel Blix Aaknes

STATUS OG BEHOV INNENFOR OPPVEKSTSEKTOREN**Sakens bakgrunn og innhold:**

Hovedutvalget har bedt om en beskrivelse av status og mulige satsinger/prioriteringer i forbindelse med budsjettarbeidet som sektoren nå er inne i. Dette er utarbeidet som en redegjørelse for tilstand i oppvekstsektorens områder, og behov som finnes med tanke på sentrale krav, både faglig og fysisk. Herunder også utstyrsbehov som finnes ved enhetene.

Vurdering:**Barnehage:**

Osen kommune har to barnehager som begge har sammenfallende krav i forhold til bemanning, kompetanse, faglig innhold og oppholdsareal.

Seter barnehage:

- Pedagog/barnehagelærer: Seter barnehage mangler barnehagelærer/pedagog. Her er en av de ansatte under utdanning, slik at vi får dette på plass når utdanningen er ferdig. Til tross for få barn/plasser, er det behov for to ansatte størsteparten av dagen, grunnet stort sprik i alder, og to ett-åringer. Dette for å ivareta kvalitet på det faglige innholdet i barnehagen, samt sikkerhet for alle barna i barnehagen.
- Bemanning: Vi har her tilstrekkelig bemanning etter plassene i barnehagen, men grunnet små barn og stort sprik i alder, må flere voksne inn. Noe utfordrende å få på plass nok voksne.
- Areal: Det er tilstrekkelig med plass for de barna som er i barnehagen, selv om Osen kommune har bestemt at det skal være mer plass pr barn enn de sentrale bestemmelsene.
- Uteareal: Utearealet er felles med skolen, og også her er det tilstrekkelig med plass.
- PC-er til pedagogiske ledere: Barnehagen har ingen ped.leder, men styrer/rektor utfører ped.leders oppgaver.

Havgløtt barnehage:

- **Pedagog/barnehagelærer:** Havgløtt barnehage har flere barnehagelærere/førskolelærere/pedagoger, og har i tillegg en person under utdanning. Styrer i barnehagen er også barnehagefaglig utdannet.
- **Bemanning:** Vi har i utgangspunktet nok bemanning i barnehagen, men situasjonen med flytting har gjort at ansatte har ferie og avspasering til gode, noe som gir behov for vikarer. Tilgangen på vikarer er delvis vanskelig.
- **Areal:** Barnehagen var godkjent for 42 plasser, og dette tallet er overskredet. Inntil hytta er på plass oppleves det vanskelig å gi alle et godt tilbud grunnet plassmangel. Dette til tross for at man nå også skal ta i bruk et klasserom. Det ville heller ikke vært nok plass om vi hadde fulgt sentrale retningslinjer med tanke på arealplass.
- **Uteareal:** Siden både utearealet for tidligere Strand barnehage, + «gamle lekeplassen» og nytt uteområde etter hvert skal tas i bruk, vil barnehagen få et stort og spennende uteområde for barna.
- **PC-er til pedagogiske ledere:** Det er behov for hver sin PC til de pedagogiske lederne, da det er ped.lederne som lager planer og skriver ut til utsending. Videre er det også annet arbeid ped.lederne gjør som utløser et behov for hver sin PC.

Skoler

Osen kommune har to skoler som begge har sammenfallende krav i forhold til kompetanse, faglig innhold, IKT-krav og bygning.

Seter skole:

- **Pedagoger:** Seter skole har pedagoger med god og bred utdanning. Man kan gi elevene undervisning i alle klasser av pedagoger som har kompetanse i tråd med sentrale føringer. Videreutdanningstilbudet som er gitt av Udir, blir benyttet.
- **Bemanning:** Det er tilstrekkelig med bemanning ved skolen, men noe utfordrende på barne-ungdomsarbeider/assistent siden. Det er flere årsaker til at vi fortsatt greier å opprettholde stillinger til de faste ansatte, men noen endringer vil komme etter hvert.
- **IKT-krav:** Digital kompetanse er en av de fem grunnleggende ferdigheter, og dette fordrer at utstyr er på plass og tilgjengelig. I tillegg stiller dette krav til et godt og fungerende nettverk. Skolen skal gjennomføre digital eksamen, og dette stiller også krav til nettverket, og mulighet til å stenge av deler av det. Når elever skal gjennomføre eksamen digitalt, betyr det at de må være opplært i bruken av PC, og at dette er et hjelpemiddel de håndterer godt, og ikke trenger å være redde for skal «kollapse».
- **Bygning:** Seter skole er gammelt bygg, og bærer preg av dette. Bl.a. vinduer er punktert, og andre behov finnes stadig i forhold til bygget.
- **Uteareal:** Seter skole har felles uteområde med barnehagen, et stort uteområde som innbyr til mye aktivitet. Flere og nye uteapparater kunne vært ønskelig.
- **Digitalisering:** Siden digital kompetanse er en grunnleggende ferdighet, er det behov for oppdaterte PCer og iPad til elevene. Dette skal selvfølgelig bygge på en plan for bruk av utstyret.

Strand skole:

- **Pedagoger:** Strand skole har mange pedagoger med god og bred utdanning, men mangler noe kompetanse i enkelte fag. Det er viktig å prioritere disse fagene i bruk av tilbudet som Udir gir innenfor videreutdanning, slik at skolen kan gi undervisning i alle klasser av pedagoger som har kompetanse i tråd med sentrale føringer.

Videreutdanningstilbudet som er gitt av Udir, blir benyttet, og det er også viktig å bruke dette i fortsettelsen.

- Bemanning: Det er tilstrekkelig med bemanning ved skolen. Videreutdanning gjør at det er flere ansatte på skolen enn det vi ville trenget dersom ingen var i videreutdanning.
- IKT-krav: Digital kompetanse er en av de fem grunnleggende ferdigheter, og dette fordrer at utstyr er på plass og tilgjengelig. Det ble i høst ordnet nytt og godt fungerende nettverk. Skolen skal gjennomføre digital eksamen, og dette stiller krav til nettverket, og mulighet til å stenge av deler av det. Når elever skal gjennomføre eksamen digitalt, betyr det at de må være opplært i bruken av PC, og at dette er et hjelpemiddel de håndterer godt, og ikke trenger å være redde for skal «kollapse».
- Bygning: Strand skole er gammelt bygg, og bærer preg av dette. Spesielt luftkvalitet og varmen er ustabil. Det settes nå i gang et arbeid med dette. Videre er det kommet låssystem på de fleste av skolens dører. Utover dette bærer også Strand skole preg av slitasje.
- Uteareal: Strand skole har stort uteområde med en del utstyr, et uteområde som innbyr til mye aktivitet. Flere og nye uteapparater kunne vært ønskelig.
- Digitalisering: Siden digital kompetanse er en grunnleggende ferdighet, er det behov for oppdaterte PCer og iPad til elevene. Dette skal selvfølgelig bygge på en plan for bruk av utstyret.

Kulturskole

Kulturskolen i Osen har en avdeling gir tilbud ved Seter skole og barnehage og ved Strand skole.

- Kompetanse: Ansatte med utdanning som er beregnet på kulturskoleundervisning er i mindretall, og ikke lett tilgjengelig. De ansatte har små stillinger, og kombinerer disse med andre jobber i skole eller andre steder. Elevtallet har gått ned i år, og dette gjør at også stillingsandelen går ned. Dette gjør at stillingene ikke er veldig attraktive, men vi har ansatte som gjerne gjør den jobben de er satt til.
- Fasiliteter: Kulturskolen bruker de arealene som er ledige, og det er ikke alltid at det er rom som er beregnet på musikkutøvelse. Det kunne vært ønskelig med noe mer utstyr her også, slik at lærerne ikke trenger å bruke sine egne instrumenter, og slik at de elevene som låner utstyr får utstyr av god kvalitet. Lyd utstyr ved Strand brukes ved opptreden, men «band-utstyr» kunne vært et godt tilskudd.

Voksenopplæring

Voksenopplæringa har ei avdeling her i Osen, og denne har tilholdssted ved Strand skole. Grunnskoleopplæring ble for våre elever startet opp i Åfjord, men disse elevene er nå tilbake på ordinær voksenopplæring.

- Kompetanse: Vi har pedagoger som underviser elevene ved voksenopplæringen, og dette fungerer greit.
- Fasiliteter: Voksenopplæringa har et rom nede i kjelleren ved Strand skole, og selv om selve rommet er greit, er veien ned til rommet gjennom slitte og uryddige omgivelser.
- Digitalisering: Elever ved voksenopplæringa skal benytte PC-er, og vil etter hvert komme inn på den samme læringsplattformen som skolene har. Her får de tilgang til Office-pakken på lik linje med de andre elevene. Viktig også her at PC-parken er god og fungerende, på lik linje med de andre elevene vi har i skolen.

Oppsummering:

Det skal utarbeides en kompetanseplan for hele kommunen, og her vil også kompetansebehovet innenfor oppvekstsektoren komme med. Både kortsiktig og langsiktige behov skal kartlegges, og vi må jobbe for å få til evt videreutdanning eller rekruttering i tråd med det behovet som kommer opp.

Det største behovet i oppvekstsektoren som gir økonomisk utfordring, ligger innenfor IKT-utstyr og renovering av bygninger. IKT-utstyr må stadig fornyes, slik at man kan ikke gjøre et innkjøp og deretter tenke at dette holder i mange år framover. I tillegg vil det være viktig å følge med i den utviklingen som foregår, og kunne lære elevene å bruke annet utstyr enn den ordinære PC-en, f.eks. iPad. Dette bør beregnes som en jevn utgift, slik at utstyr kan fornyes/byttes ut ved behov.

Når det gjelder renovering, gjelder dette kanskje særlig skolebygget på Seter, men også Strand skole har behov for noe renovering. Havgløtt barnehage er fortsatt ikke ferdig, her mangler det en del på rommene inne som må på plass før barnehagen kan være i full og formålstjenlig drift. Hytta kommer etter hvert, men rommene inne må likevel fullføres og flyttarbeidet må ferdigstilles.

Sektorleders innstilling:

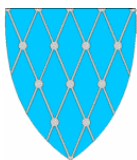
Status for Oppvekstsektoren tas til orientering.

Det er viktig at arbeidet med kompetanseplan kommer i gang som planlagt.

Det bør ses på mulighet for å gjøre investeringer innenfor IKT-området. Særlig for å få på plass en nett-tilgang på Seter skole som kan brukes under eksamen for elevene slik det er tenkt. I tillegg IKT utstyr på skolene, slik at de kan jobbe videre med den utviklingen de har tenkt.

Videre bør det også ses på mulighet for å renovering ved skolene, slik at punkterte vinduer og slitne klasserom får et «ansiktsløft».

Det er også viktig at Havgløtt barnehage ferdigstilles innvendig, slik at hverdagen kan «begynne»; arbeidsplass for ansatte og lagerrom, samt flytting av utstyr fra Ørin barnehage.

**SAKSFRAMLEGG**

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
23/17	Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg	11.10.2017

Saksbehandler: Sigrid T. Angen

STATUS OG BEHOV HELSE OG OMSORG, MED SÆRLIG VEKT PÅ PLEIE OG OMSORG

Sakens bakgrunn og innhold:

Hovedutvalget har bedt om en beskrivelse av status og mulige satsinger/prioriteringer i forbindelse med budsjettprosessen.

Her redegjøres for status og behov, og sentrale utfordringer når det gjelder helsetjenestene. Pleie og Omsorg prioriteres i den skriftlige framstillingen siden det er et stort område når det gjelder kommunens budsjett, og fordi det er noen særlige utfordringer her når det gjelder bemanning og rekruttering.

Fakta – status befolkningsutvikling:

	2017	2020	2025	2030	2035	2040
Osen	980	945	924	912	899	893
0-24 år	257	248	229	225	227	226
25-34 år	79	83	82	78	81	80
35-44 år	102	86	82	89	86	86
45-69 år	336	317	312	283	266	263
70-79 år	123	141	135	128	132	116
80 år eller eldre	83	73	84	109	107	122
Totalsum	980	945	924	912	899	893

Kilde: SSB, framskrevet med MMMM (middels) alternativ

Oversikten viser en framskrevet nedgang i antall innbyggere fram mot 2040. Det som imidlertid kanskje er mest interessant, er utviklingen i befolkningssammensetning, hvor det blir en nedgang i antall personer i yrkesaktiv alder, mens det er en økning i gruppen 80 år eller eldre fram mot 2040. Denne utviklingen ser ut til å for alvor skyte fart etter 2025.

Endringen i befolkningssammensetning får betydning for aldersbæreevnen, dvs. hvor mange som jobber vs. er i ikke yrkesaktiv alder, og omsorgskoeffisienten, dvs. hvor mange for eksempel familiemedlemmer som kan ta vare på og yte omsorg for sine eldre:

År	2014	2020	2025	2030	2035	2040
20-66 år	543	518	499	475	470	465
67-90+	237	247	264	294	290	284
År	2014	2020	2025	2030	2035	2040
Aldersbæreevne	2,3	2,1	1,9	1,6	1,6	1,6
År	2014	2020	2025	2030	2035	2040
Omsorgskoeffisienten	3,8	4,2	3,5	2,2	2,2	2,0

Kilde:ressursportal.no

Vurdering:

Vurdering – ressursituasjon og status pleie- og omsorgstjenestene:

I 2014 ble det lagt fram en politisk sak om status for Pleie og Omsorg, samt en tjenestegjennomgang utført av RO – ressursenter for omstilling i kommunene. Her ble det gjennomgått blant annet antall plasser på institusjon, antall omsorgsboliger ut fra antatt behov i befolkningen mv. Det ble da vurdert at det er tilstrekkelig antall institusjonsplasser og omsorgsboliger fram mot 2025. De samme vurderingene gjør seg gjeldende per i dag. Fra 2025 til 2040 vil utfordringene som tidligere skissert være langt større, med behov for flere institusjonsplasser og større ressurser i hjemmetjenesten ut fra befolkningsframskrivningene.

Kanskje kan man bøte på negativ befolkningsutvikling (og aldersbæreevne) gjennom tilflytting for å rekruttere til helsetjenestene, men det er ikke sikkert det vil gi tilsvarende effekt når det gjelder familieomsorg, og vi vet også at det vil være rift om fagutdannet helsepersonell framover. Samtidig er det slik at bedre helse blant de eldste befolkningsgruppene, bedre privatøkonomi og bedre boforhold kan gjøre at behovet for pleie og omsorg vil reduseres noe framover. Men uansett er det grunn til å forvente et langt større press på tjenestene ut fra antall eldre, dersom antall eldre over 80 år øker med om lag 40 personer de neste 20 årene.

Landsgjennomsnittet på dekningsgrad er på 18. Dekningsgrad vurderes ut fra antall institusjonsplasser per innbygger over 80 år. I Osen er det per første kvartal 2017 77 personer over 80 år, noe som gir en dekningsgrad på 19,4 prosent. Hvis vi ser på tjenesteprofil, så har Osen kommune en høy andel av netto driftsutgifter til institusjon sammenlignet med andre kommuner. Osen kommune har en netto andel på 61,2 % mot 41 % i Nord-Trøndelag, og 44 % i landet utenom Oslo.

Det har i senere tid ikke vært lengre perioder med overbelegg, og korttidsplass benyttes til formålet. Dette var ikke tilfellet tidligere, hvor personer som hadde fått tildelt langtidsplass benyttet korttidsplassen i påvente av ledig langtidsplass. Det er fint at man greier å bruke korttidsplass til formålet, slik at personer ved behov kan få et korttidsopphold og deretter flytte tilbake til egen heim/omsorgsbolig. Skal man se nærmere på tilgjengelighet må man si noe om antall utskrivninger per år på plassene. I 2016 ble det foretatt 17 utskrivninger (2 ble innlagt i 16 og utskrevet i 17), noe som gir en tilgjengelighet på 22 % mot for eksempel 7,1 % i 2013, noe som er en god utvikling.

Osen kommune har svært mange kommunale boliger, og av disse også mange omsorgsboliger tilpasset ulike behov/ på ulike trinn i omsorgstrappa. Totalt har kommunen 32 omsorgsboliger, Tildeling av bolig er beskrevet nærmere i tildelingskriterier for omsorgsboliger. Per i dag er det til tider noen ledige omsorgsboliger, og det vurderes som behovet er greit dekket. Kommunen har ingen på venteliste, verken til institusjonsplass eller bolig med heldøgns omsorg.

Utviklingsarbeid – større prosjekter Pleie og Omsorg:

Det er gjennomført en omfattende utbygging/ombygging på sykeheimen 1. et. i 2016. Denne har gitt langt bedre fasiliteter når det gjelder vaktrom, møterom, undersøkelsesrom for lege, medisinerom mv.

Velferdsteknologi er det jobbet mye med de siste årene. Vi har gjennomført nettverksarbeid med andre kommuner i Nord-Trøndelag om smarte anskaffelser, nettverk når det gjelder trygghetsalarmer med noen kommuner, og kommunestyret vedtok nylig deltakelse i prosjekt Velferdsteknologi i Namdalen, hvor alle namdals-kommunene er med. Lokalt arbeider vi denne høsten mye med anskaffelse av nytt pasientvarslingsanlegg for sykeheimen, samt nytt dørlåssystem og skallsikring.

Hverdagsrehabilitering ble satt i gang som prosjekt i 2016. Her er det jobbet med utvikling av hverdagsrehabilitering som tjeneste, for å gjøre det mulig for eldre å bo hjemme så lenge som mulig og forebygge/ redusere funksjonsfall. Det er gjennomført fagdager og kursing med eksterne innledere, og det er drøftet hvordan kommunen skal jobbe i team for å iverksette tiltak, og tildele hverdagsrehabilitering som tjeneste. Diskusjon og definisjon av kommunens omsorgstrapp har også vært et tema. Vi kan ikke si at vi har kommet så langt at hverdagsrehabilitering er implementert som tjeneste hos oss. Dette må det jobbes videre med, og utarbeides gode rutiner for hvordan vi skal gjennomføre hverdagsrehabilitering som en tjeneste, på lik linje med andre pleie- og omsorgstjenester.

Helse og Omsorg har som innspill til budsjett 2018 at kommunen blir en av eierne i Namdal Rehabilitering og kjøper plasser der, som blant annet kan brukes som oppstart på et lokalt rehabiliteringsopplegg, samt oppfølging av sykmeldte mv.

Det bør i løpet av de neste årene gjøres et grundig vurdering av handlingsrommet fram mot 2025 og hvordan kommunen kan møte framtidige utfordringer innen eldreomsorgen.

Bemanning:

Pleie og Omsorg har 33 årsverk totalt. Det er 51 ansatte, men flere på tilkalling i tillegg. Bemanningsfaktoren på institusjon er totalt på 1,2. Hvis man ser på personell i direkte tjenesteyting/pleie og omsorg er bemanningsfaktoren på 0,9. Gjennomsnittet på de fleste norske somatiske sykeheimsavdelinger er på rundt 0,71 (noe høyere for avdelinger for demente/korttidsavdelinger og tilsvarende).

Ansatte innen Pleie og Omsorg fordelt på dag, kveld og natt:

Område	Ansatte ukedager	Ansatte helg
Sykeheimen	Dag: 6 + aktivitør (+ fagsykepleier 1 administrasjonsdag ukentlig) + 3 dager med sykepleier på sykepleiedag. I tillegg 3 læringer i 150% (150% er i	Dag: 5

	ordinært arbeid)	
	Kveld: 4	Kveld: 4
	Natt: 1	Natt: 1
• Kjøkken	Dag: 2	Dag: 1
• Vaskeri	1 (4 dager per uke)	
• Renhold	1 (4 dager per uke)	
Forsterket omsorgsbolig	Dag: 2 + 1 kveld	Dag: 1 Kveld:1
Hjemmesykepleien	Dag: 2 (+ fagsykepleier 1 administrasjonsdag ukentlig)	Dag: 1
	Kveld: 1	Kveld: 1
	Natt: 1	Natt: 1
Hjemmetjenesten (hjemmehjelp)	1 årsverk fordelt på 4 personer	
Administrasjon	Pleie- og omsorgsleder: 1 årsverk, dagtid	

Per i dag er det en utfordrende situasjon når det gjelder å skaffe nok personell til pleie- og omsorgstjenestene. Dette gjelder særlig sykepleiere, hvor vi per i dag mangler 3 sykepleiere for å dekke opp gjeldende turnus, og hvor det er få søkere når kommunen lyser ut stillinger. Dette er ikke unikt for Osen; Mangel på kvalifiserte sykepleiere er en situasjon mange norske kommuner kjenner seg igjen i, både i sentrale og griseendte strøk.

For å ha sykepleiedekning i dag brukes forskyving av vakter som virkemiddel, samt bakvakter. Dette gir en del slitasje på ansatte, og medfører økonomiske kostnader i form av overtid. Kommunen har fått flere henvendelser fra Norsk sykepleierforbund om tiltak for å bedre situasjonen. Det forsøkes midlertidig en løsning for å løse den akutte mangelen med innleie fra vikarbyrå nå i høst. Videre er det en permanent utlysning av ledige stillinger på kommunens nettside.

Selv om det er en krevende arbeidssituasjon, har sykefraværet hatt en gledelig nedgang senere år, og innen Pleie og Omsorg er langtidsfraværet redusert fra 12,1 % i 2014 til 5,8 % per september 2017.

Det jobbes også med ny turnus, som skal være klar til ny turnusuke 1 i november, og som forhåpentligvis vil kunne gi en bedre dekning av vaktene.

Det forutsettes selvsagt at det er en tilstrekkelig og kvalifisert nok bemanning til at krav til faglig forsvarlighet ivaretas. Men når det gjelder bemanning generelt, så er det ikke mulig å påvise sammenheng mellom økt bemanning og bedre kvalitet på tjenestene ved sykehjemsavdelinger. Det er en av konklusjonene i en tidligere undersøkelse gjennomført av SINTEF Helse, på oppdrag fra Norsk sykepleierforening, Fagforbundet og Den norske legeforening. Undersøkelsen er basert på data fra i alt 29 sykehjemsavdelinger med i hovedsak vanlige pleiepasienter. Rapporten drøfter sammenhengen mellom variasjoner i personellinnsats og kvalitet i tilbudet til beboerne i sykehjemmene.

Det er i utgangspunktet en klar sammenheng mellom ansattes opplevelse av å ha nok bemanning og hvordan de opplever kvaliteten i tilbudet til beboerne. Det er imidlertid liten sammenheng mellom ansattes oppfatning av bemanningssituasjonen og faktisk bemanning. Det finnes heller ingen indikasjoner på at økning i faktisk pleiebemanning bidrar til økt kvalitet.

De viktigste bidragene til kvalitetsøkningen ser ut til å være knyttet til arbeidsmiljømessige forhold, et klima som vektlegger kompetanseutvikling og gjensidig kollegial veiledning, sykefraværet i avdelingen, bygningens alder og samarbeidet med pårørende og andre. Videre er det et spørsmål om hvilke oppgaver man bør/må være helsefaglig utdannet for å utføre. Kan man prioritere strengere på hvilke oppgaver som krever helsefaglig kompetanse, og se seg om etter andre yrkesgrupper som kan komme inn og styrke tilbudet innen pleie og omsorg?

Øvrige kommunehelsetjenester:

Bygningsmasse:

Det er gjennomført oppussing både på fysikalske, legekontolet og helsestasjonen de senere år, og det vurderes ikke som at vi har større rehabiliteringsbehov.

Når det kommer til kommunale boliger, som også er i porteføljen til Helse og Omsorg, så er det der stadige vedlikeholdsbehov. Rehabilitering av Gamle Trygdeboligen ligger inne i økonomiplanen for 2018. 2 av boligene på Strand (Sorgenfri) er pusset opp senere år. Det er et stort behov for oppussing av den tredje boligen der.

Bemanning:

Generelt har vi hittil ikke hatt problemer med å rekruttere kompetent arbeidskraft, og vi har god og stabil bemanning innen de fleste områder.

Turnuslegeordningen medfører noe ustabilitet i tilgang på turnusleger, men vi har de siste årene stort sett hatt bemanning med turnuslege. Ny bolig for turnuslege, samt oppussede legekontolet, og stabil og erfaren veileder er pluser for oss når det gjelder turnuslege.

Vi har god fagkompetanse innen mange områder, men små og dermed sårbare fagmiljø innen hvert enkelt område. Fordelen er korte veier til hver enkelt tjeneste, og gode strukturer når det gjelder tverrfaglig samhandling. Interkommunale tjenester er et gode når det gjelder faglig bredde og spisskompetanse, men medfører noen «lengre veier» til de øvrige kommunale tjenestene.

Vi har grei bemanning til å dekke «daglig drift», men det utfordrer tjenestene noe hvis det skal gjennomføres større utviklingsprosjekter.

Lovkrav til kompetanse som gjøres gjeldende fra 2018 er i varetatt (helsesøster, fysioterapeut, lege og jordmor).

Det kommer lovkrav om kommunepsykolog og ergoterapeut fra 2020, som må imøtekommes enten gjennom kjøp av tjenester eller rekruttering i egen regi.

Rekruttering og videreutdanning:

Rekruttering:

Det er nødvendig å se på tiltak for å rekruttere inn helsepersonell i årene som kommer. Særlig gjelder dette for tida sykepleiere, men også annet helsepersonell er det viktig å ha fokus på. Det skisseres her en del alternative løsninger som kan brukes, og disse vil ha overføringsverdi til andre stillingsgrupper og sektorer hvor det bli behov for satsing på nyrekruttering senere.

Mulige strategier for å styrke rekrutteringen framover kan være:

- Utlyse i hele stillinger – letter tilflytting og rekruttering utenfra (gjøres per i dag)
- Utlysning av stillinger over hele landet – mer målrettet for eksempel sørover i landet
- Utlysning av flere typer stillinger samtidig – samarbeid med det private næringslivet
- Egen lønnsstige for sykepleierstudenter som jobber i studentstillinger (allerede vedtatt)
- Tilby kompetanseheving, videreutdanning, hospiteringsordninger mv. som en del av vilkårene ved ansettelsen – kan gjøre det mer interessant å jobbe i eldreomsorgen
- Kompensasjonsordninger som lønn under utdanning, mot bindingstid i etterkant
- Stipendordning ved sykepleierutdanning: Ekstrastipend i siste års utdanning, mot bindingstid i etterkant
- Høyere lønn – noen kommuner gir for eksempel kr 100 000 ekstra i rekrutteringstillegg ved nytilsettelser
- Mulighet for intensiv jobbing i perioder, for eksempel for sykepleiere fra andre land. Se på muligheter for språkopplæring
- Kommunen inn i skolen: Være tydelige på hvilke behov vi har for arbeidskraft, og hvorfor barn og unge bør satse på en framtid i helsevesenet

Kompetanseheving og videreutdanning:

Rekruttering handler ikke bare om å rekruttere inn nye, men også å styrke opp ansatte for framtida med å gi påfyll av kompetanse, og å beholde den arbeidskraften man har. Noen kan føle på utrygghet ved å jobbe i en liten kommune hvor man ikke er en del av et stort fagmiljø. Videre er det viktig at alle føler at man kan finne fram i systemet gjennom tydelige og gode rutiner, og god begynneropplæring.

Mulige strategier for kompetanseheving videre kan være:

- Tilby videreutdanning og kompetanseheving hos eksisterende personell – for eksempel videreutdanning til sykepleier
- Fadder for nyansatte
- Arbeidsgiver bør sette klare kriterier og ønsker for etter- og videreutdanning, etter hva det er kommunen har behov for. Dersom ansatte tar videreutdanning innen prioriterte områder kan det legges til rette for utdanning gjennom økonomisk godtgjøring/delvis lønn under

utdanning og permisjoner. Det kan utarbeides tydelige retningslinjer for dette, som kan gå inn i kommunens kompetanseplan.

- Aktuelle/ønskede områder for videreutdanning innen Helse og Omsorg kommende 4 år:
 - Sykepleie generelt
 - Psykisk helse
 - Geriatri (inklusive demensomsorg)
 - Diabetes
 - Kreftomsorg
 - Hverdagsrehabilitering
 - Lunge/kols
 - Psykolog
 - Ergoterapeut
 - Barn og familie: Familierådgivning/veiledning, hjem-konsulenter eller tilsvarende
- Gjennomgang av rutiner/internkontroll: Hva trenger nyansatte for å håndtere jobben på en god måte?

Oppsummering:

- Per i dag er pleie- og omsorgstjenestene dimensjonert etter befolkningen, og vil være det de nærmeste årene
- Det er grunn til å forvente et langt større press på tjenestene i løpet av den kommende 20-årsperioden
- Det bør i løpet av de neste årene gjøres et grundig vurdering av handlingsrommet fram mot 2025 og hvordan kommunen kan møte framtidige utfordringer innen eldreomsorgen
- Bemanning, kompetanseutvikling og rekruttering bør være et hovedfokus framover

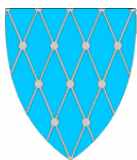
Sektorleders innstilling:

Status for Helse og Omsorg tas til orientering.

Det bør ses på muligheten for en «rekrutteringspott» til rekruttering av sykepleiere til Pleie og Omsorg, og å sette av midler til videreutdanning. Prioriterte områder for videreutdanning må kommuniseres tydelig til alle ansatte, og det bør utarbeides klare kriterier for videreutdanning når det gjelder lønn og permisjon.

Drøftingssaker

DR 1/17 Arbeid med skoleeieranalysen 2017

**SAKSFRAMLEGG**

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
1/17	Hovedutvalget for Utdanning, Kultur og Omsorg	11.10.2017

Saksbehandler: Sissel Blix Aaknes

ARBEID MED SKOLEEIERANALYSEN 2017

Vedlegg

- 1 Tiltaksplan Skoleeieranalysen 2017
- 2 Analysekrysset, Skoleeieranalyse 2017

Sakens bakgrunn og innhold:

UKO ble i møtet 20.01.2016 enige om å gjennomføre skoleeieranalysen som er tilgjengelig på Utdanningsdirektoratets sider. Denne er nå gjennomført, og arbeidet med resultatet gjenstår.

Oppsummering:

Resultatet kan ikke legges ved saken, da det fortsatt er noen få som ikke har svart.

Veien videre

Nå er undersøkelsen gjennomført, og vi jobber videre med resultatet.

- Hvilken informasjon får vi fra resultatet?
- Hvilke områder ønsker vi å jobbe videre med?
- Sette opp en prioriteringsliste/plan for videre arbeid.

Tiltak	Tidsrom	Begrunnelse/forv. virkning	Ansvarlig	Evaluering
+ Pkt 1				
+ Pkt 2				
- Pkt 1				
- Pkt 2				

ANALYSEKRYSSET – 10-faktor

På hvilke to faktorer er vi fornøyde med skåren?

Hva er det som gjør at vi skårer bra på disse faktorene?

På hvilke to faktorer er det viktig at skåren blir bedre? (Prioritert)

Hvorfor er det viktig at vi forbedrer oss på disse faktorene?